



المجلة الاجتماعية القومية

عدد خاص

حول

(وضع المرأة العاملة)

أوضاع المرأة العاملة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي في مصر . قضايا أساسية
محياء زيتون

أوضاع المرأة العاملة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي في مصر : قراءة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية
سهير أبو العينين

العمالة النسائية في القطاع غير الرسمي
وفاء مرقس

تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية في عمل المرأة
سلوى صابر

يناير ١٩٩٨

العدد الأول

المجلد الخامس والثلاثون

يصدرها

المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية

بالقاهرة

المجلة الاجتماعية القومية

يصدرها

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناائية

بريد الزمالك - القاهرة

رقم بريدى ١١٥٦١

رئيس التحرير

دكتور أحمد محمد خليفة

نائب رئيس التحرير

دكتور عزت حجازى

سكرتيرا التحرير

دكتورة نسرين البغدادى دكتورة آمال هلال

قواعد النشر

- ١ - المجلة الاجتماعية القومية نورية ثلث سنوية (تصدر فى يناير ومايو وسبتمبر) تهتم بنشر مواد فى العلوم الاجتماعية .
- ٢ - يعتمد على رأى محكمين متخصصين فى تحديد صلاحية المادة للنشر .
- ٣ - تحتفظ المجلة بكافة حقوق النشر . ويلزم الحصول على موافقة كتابية قبل إعادة نشر مادة نشرت فيها .
- ٤ - يحسن ألا يتجاوز حجم المقال ٢٥ صفحة كوارتو مسافة مزدوجة . ويقدم مع المقال ملخص بلغة غير التى كتب بها ، فى حوالى صفحة .
- ٥ - يشار إلى الهوامش والمراجع فى المتن بأرقام . وترد قائمتها فى نهاية المقال ، لا فى أسفل الصفحة .

ثمن العدد والاشتراك

- ثمن العدد الواحد (فى مصر) ثلاثة جنيهات (وعشرة دولارات للخارج) .
- وتكون المراسلات على العنوان التالى :
- نائب رئيس التحرير ، المجلة الاجتماعية القومية .
- المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناائية ، بريد الزمالك ، القاهرة ، مصر ، رقم بريدى ١١٥٦١ .

رقم الإيداع ١٦٥

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناائية

المجلة الاجتماعية القومية

عدد خاص

حول

أوضاع المرأة العاملة

دراسات

- | | | |
|-----|------------------|--|
| ١ | محيسا زيتون | أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر . قضايا أساسية |
| ٩٩ | سهير أبو العينين | أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر : قراءة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية . |
| ١٤١ | وفاء مرقس | العمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى |
| ١٧٥ | سلوى صابر | تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى عمل المرأة |

يناير ١٩٩٨

العدد الأول

المجلد الخامس والثلاثون

رقم الإيداع ١٦٥ / ١٩٩٨

المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية

تقديم

شهدت العقود الثلاثة الستينيات والسبعينيات والثمانينيات من هذا القرن تحسنا نسبيا فى بعض أوضاع المرأة . انخفضت نسبة الأمية عند الإناث ، واتسع نطاق مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمل الاجتماعى والعالم ، وأقر لها بحقوق مهمة فى مجالى الأحوال الشخصية والعمل ومن أبرزها بالنسبة للعمل : حق التعيين فى الجهاز الحكومى والقطاع العام بدون تمييز ، والمساواة فى الأجر ، وبعض الامتيازات الأخرى (كالإجازات مدفوعة الأجر ، وبنور الحضانة للأطفال الصغار ، وغير ذلك) .

وصارت القضايا المتصلة بأوضاع المرأة وأحوالها ومشكلاتها تشغل مكانة مهمة فى جداول عمل الباحثين والمسؤولين عن اتخاذ القرار والتنفيذيين على المستويين المحلى والعالمى، من مدة . وسواء من المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، وفى مصر ، وفى العالم ، صدرت فى الربع الأخير من القرن نتائج دراسات واجتهادات مختلفة ، ألفت أضواء كاشفة على بعض جوانب الموضوع . وعلى الرغم من أن القضايا المتعلقة بعمل المرأة قد لقيت بعض الاهتمام ، إلا أن ذلك مايزال غير كاف ، ومايزال الأمر يتطلب إجراء دراسات علمية رصينة تكشف عن واقع الحال ، وتقطع التخمين والانطباعات السريعة باليقين .

وجاءت بعض التحولات المهمة على المستويين المحلى والعالمى فى العقدين الأخيرين من القرن لتزيد الحاجة إلى مثل هذه الدراسات للموضوع حيوية

والحاجا . فعلى المستوى العالمى ساعد انهيار اتحاد الجمهوريات السوفيتية الاشتراكية - فى أواخر الثمانينيات - على هيمنة الولايات المتحدة الأمريكية شبه المطلقة على "النظام العالمى" ، مما ترتب عليه فرض النظام الرأسمالى كاختيار وحيد . أما التحول الخطير على المستوى المحلى فهو الذى تمثل فى إعادة الهيكلة الرأسمالية للنظام الاقتصادى ببنى نظم اقتصاد السوق ، وما اقتضاه ذلك من التخلي عن الدور القائد للدولة وترك زمام المبادرة للقطاع الخاص . وعلى نحو ماستبين الدراسات التى تقدم لها هنا ، وماسيأتى بعدها من دراسات ، كان لهذين التحولين ، وماترتب عليهما من تغيرات ، تأثيرات بعيدة المدى فى أوضاع المرأة العاملة وأحوالها ومشكلاتها .

فلقد ترتب على تلك التحولات تعديلات جوهرية فى التوجه والسياسة والإجراءات العامة ، كان فى مقدمتها خفض الإنفاق العام ، وتراجع الاستثمار من جانب الدولة ، وخصخصة كثير من المشروعات العامة ، وتعديل قوانين العمل لتلتقى مع مصالح أصحاب العمل فى الأساس . وكان من نتائج ذلك :

١ - هبوط حاد فى معدلات تشغيل المرأة (بالقياس إلى تشغيل الرجل بخاصة) بعد تقلص الطلب من جانب الدولة ، وضعف الطلب من جانب القطاع الخاص ، والتميز فيه ضد المرأة على مختلف الأصعدة تقريباً .

٢ - وقف التحسن فى ظروف وشروط تشغيل المرأة ، نتيجة للتمييز ضدها فى العمل ، والتراجع عما اكتسبته من حقوق وامتيازات .

٣ - انتكاس جهود تنمية المرأة (التعليم ، والصحة ، والأنوار الاجتماعية ، والمشاركة السياسية والعامه ، وغيرها) نتيجة لظروف غير مواتية كثيرة تمر بها قطاعات كبيرة من المواطنين (سترد تفصيلاتها فى مواضع مختلفة من هذا المجلد) .

ولا تبدو فى الأفق أية علامات توحى بالأمل فى تحسن الأوضاع فى المستقبل . بل أن هناك نذرا كثيرة على أن الأمور قد تزداد ترديا ، فالتقدم التكنولوجى المذهل المطرد بوتائر متسارعة يعنى أن من الممكن تحقيق زيادة هائلة فى الإنتاجية بدون زيادة قوة العمل ، بل وعلى الرغم من خفض قوة العمل ، وهذا يعنى ارتفاع معدلات البطالة ، وهو وضع يعانى منه الجميع ، وتعانى منه المرأة أكثر من غيرها . وغير صحيح ما يقال أحيانا من أن التقدم العلمى والتكنولوجى المطرد يفتح أفقا جديدة ومتجددة للنمو تخلق طلبا على أيد عاملة ، فحقيقة الأمر أن الاتجاه الانكماشى فى التشغيل لا يتأثر كثيرا بالطلب الجديد على عدد محدود للغاية من الخبراء والمساعدين فى نظم وتكنولوجيا المعلومات ، هى كل الأفاق الجديدة التى يمكن أن يأتى بها المستقبل . هذا من ناحية . ومن ناحية ثانية يقب على مناخ النظام العالمى الجديد مزاج محافظ - ليبرالية متطرفة حسب تحليل رمزى زكى - يدفع إلى تهميش دور الدولة وتدعيم المبادرات الفردية ، والعدول عن سياسات دولة الرفاهية - وبخاصة توجهات العدالة الاجتماعية - احتراماً لحق الملكية الخاصة وحرية رأس المال . وهذا يعنى توقف الدولة عن توفير فرص العمل ، وتخليها عن تحمل مسئولية مواجهة المشكلات الاجتماعية وترك الأمر كله تقريبا لأربحية أصحاب العمل والنشاط الأهلى . ومن ناحية ثالثة تظهر الاتحادات العمالية والنقابات المهنية ومنظمات المجتمع المدنى المختلفة فى حالة غريبة من التفكير والضعف فى مواجهة أصحاب العمل ، حتى لتبدو عاجزة عن الدفاع عن حقوق القطاعات العريضة من السكان التى يفترض أنها تمثلها ، وضمان نصيب عادل من ثمار التقدم المذهل الذى تصنعه .

وكان من نتائج الإفقار الذى تعرضت له قطاعات عريضة من المواطنين ، بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة ، وتدنى القيمة الحقيقية للأجور (وبخاصة بعد

تحرير الأسعار) أن قويت الحاجة إلى عمل المرأة . ولما كان القطاع الرسمي من الاقتصاد لا يبدو المجال الذى يرحب بها ، فقد اتجهت - مرغمة - إلى القطاع غير الرسمي ، وهو يبدو القطاع الأكثر مرونة بالنسبة لها (لاعتبارات كثيرة نوقشت بالتفصيل فى الأوراق الثلاث التى تضمنها هذا المجلد) .

ولهذا تبدو دراسة أوضاع المرأة فى هذا القطاع - إلى جانب القطاع الرسمي - أمرا ذا أهمية وإلحاح كبيرين . لأنه المجال الذى تسهم فيه المرأة بالنصيب الأكبر ، ولأن عمل المرأة فيه لم يلق ما يستحق من اهتمام حتى الآن ، ولأن الموضوع كله مازال يلفه الغموض .

ومن هنا كان تفكير قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناحية فى إجراء دراسة ميدانية لأوضاع المرأة العاملة فى مصر وأحوالها ومشكلاتها ، تستقصى جوانبها المختلفة بمنهج ملائم وأساليب وأدوات على أكبر درجة ممكنة من الكفاءة .

ويرمى البحث الذى تتولى الإشراف عليه الأستاذة الدكتورة محيا زيتون ، ويعاونها فى إنجازه فريق من الدكتورة سهير أبو العينين والدكتورة وفاء مرقس وأحمد حسين ، إلى إلقاء الضوء على أوضاع تشغيل المرأة وأحوالها ومشكلاتها فى حضر مصر (كخطوة أولى ، يليها دراسة أوضاع التشغيل والأحوال والمشكلات فى الريف) وذلك باستجلاء القضايا الآتية :

١ - حجم عمالة المرأة فى القطاع الرسمي وتقدير - بأكبر درجة ممكنة من الدقة - لحجم عمالتها فى القطاع غير الرسمي .

٢ - نمط الاستخدام الراهن ، بعد التحولات الاقتصادية - الاجتماعية المهمة على الصعيدين المحلى والعالمى .

٣ - ظروف وشروط تشغيل المرأة فى القطاعين الرسمي وغير الرسمي .

٤ - الملامح الديموجرافية والاجتماعية للمرأة العاملة .

٥ - مكانة المرأة العاملة فى الأسرة واحتمالات تكامل الأنوار وصراعها .

وقد اختارت هيئة البحث أن تنجز المهمة التى تصدت لها عبر ثلاث مراحل :
المرحلة الأولى : هى القيام بقراءة تحليلية نقدية للتراث المحلى ، وبعض من أهم عناصر التراث العالمى باللغة الإنجليزية ، فى الموضوع . وهو متنوع ووفير .
والغرض من هذه الدراسة هو :

- الوقوف على القضايا الرئيسية التى تطرح فى تحليل هذا الموضوع .

- دراسة الاجتهادات التى بذلت فى شأن بلورتها ويحثها .

- الإفادة من تجارب النجاح والإخفاق فى معالجة الموضوع .

هذا فضلا عن تحديد موقع الدراسة المقترحة فى حركة البحث فى الموضوع .

المرحلة الثانية : هى الاستقرار على التصميم المنهجى للبحث : الأساس النظرى للدراسة المقترحة ، وأساليب وإجراءات تنفيذها ، والجدول الزمنى للإنجاز ، والاحتياجات المطلوب توفيرها .

المرحلة الثالثة : هى مرحلة إجراء الدراسة الميدانية ، وكتابة التقرير النهائى أو التقارير النهائية ، وإعدادها للنشر .

ولقد تمخض العمل لعدة شهور فى المرحلة الأولى من الدراسة التحليلية النقدية للتراث فى الموضوع - عن عدد من الأوراق العلمية والتقارير الفرعية . ولما بدا فيها من أهمية ، فقد رأى إتاحة مادة أبرزها للباحثين والمسؤولين . ولهذا اخترنا ثلاثا منها لترد فى العدد الأول من المجلد الخامس والثلاثين (يناير ١٩٩٨) من المجلة الاجتماعية القومية . أما التقرير الشامل لأهم نتائج الدراسة (التحليلية النقدية للتراث) فقد أعد وسيُنشر مستقلا فى صورة كتاب .

وتناقش الدراسة الأولى من الدراسات الثلاث ، تحت عنوان : "أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى حضر مصر : قضايا أساسية" ، مختلف القضايا الرئيسية التى تتعلق بعمالة المرأة فى مصر . وتركز الدراسة الثانية ، بعنوان : "أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى حضر مصر : مراجعة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية" ، على نمط استخدام المرأة ، فى القطاع الرسمى بصفة خاصة . أما الدراسة الثالثة ، بعنوان : العمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى ، فتطرح بعض القضايا التى تتعلق بتعريف القطاع غير الرسمى ، وحدوده وملامحه العامة ، فضلا عن بعض جوانب عمل المرأة فيه .

وبهذا تكمل الدراسات الثلاث الواحدة منها الآخرين .

وياسم قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية أشكر لهيئة البحث ما بذلت من جهد وحقت من نتائج . وأرجو أن تكون المادة التى يتضمنها هذا المجلد مفيدة فى توضيح أبعاد الموضوع والإسهام فى النقاش الدائر حول أبرز قضاياها .

عزت حجازى

رئيس قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية

أوضاع المرأة العاملة
فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر
قضايا أساسية
محيا زيتون *

مقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة أهم قضايا المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر . وقد يتساءل البعض لماذا يفرد لقضايا المرأة العاملة دراسات خاصة رغم أنها جزء من قوة العمل فى المجتمع ، وينبغى تناول كل ما يتعلق بمزاوالتها النشاط ضمن دراسات قوة العمل عموماً . ولاشك أن هناك الكثير من القضايا المشتركة لقوة العمل عموماً ، رجالاً ونساءً . ولكن هذا لا ينفى أن للمرأة فى علاقتها بالعمل خصوصية معينة . وأهم الاعتبارات المؤدية لهذه الخصوصية ، أن المجتمع المصرى يعتبر المرأة مسئولة مسئولية أساسية عن رعاية الأسرة وأعمال المنزل . وتتفرع عن هذه المسئولية مختلف المسائل الأخرى المؤثرة فى وضعها فى سوق العمل .

• فلأن الأنثى ستتزوج فى النهاية وترعى أسرتها ، فعندما تضيق مصادر الرزق أو عندما ترتفع مصروفات التعليم ، يمكن إيقاف مسيرتها فى نظام .

• أستاذ ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر (فرع البنات) .

المجلة الاجتماعية القرية ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٨ .

التعليم، لكي تمارس عملاً متواضعاً في سوق العمل غير الرسمي ، أو لكي تساعد في أعمال المنزل ورعاية الصغار . وإذا تعلمت فهي ليست بحاجة إلى التخصصات "الثقيلة" أو الالتحاق بالكليات العملية التي تمثل عبئاً في الدراسة وقد تفقدها أنوثتها كما يعتقد البعض . وعندما يتوافر للأنثى الدوافع الكافية لإكمال تعليمها ، وترغب في ممارسة النشاط الاقتصادي ، فهي تواجه بسوق عمل يسوده الانفصال المهني ، حيث تتركز النساء في مهن معينة ومحددة تعد امتداداً لدورهن الأساسي في رعاية الأسرة . كذلك قد لا يفضل أصحاب العمل تعيين الإناث ، لعلمهم أنهم مسؤولون عن أسرة ، وأن هذه المسؤولية كما يعتقدون ستكون على حساب الإنجاز في العمل والالتزام بقواعده ومتطلباته .

وقد تفضل المرأة ، إذا كانت متعلمة ، ممارسة النشاط في القطاع الحكومي ، لأنه يحميها من التمييز ، ويوفر لها ظروف عمل تمكنها من الجمع بين دورها الأساسي . أما بالنسبة لغير المتعلمة والفقيرة ، فهناك أشكال معينة للعمل تكون أكثر قبولاً ، وهي التي تتميز بمرونة الوظيفة أو أوقات العمل ، والتي تتيح لها أيضاً إمكانية التوفيق بين دورها . وهذه الأشكال تتمثل في العمل بعض الوقت أو المتقطع : العمل لحسابها الخاص ، أو العمل في المنزل ، أو ممارسة النشاط غير الرسمي بصفة عامة . ولا يتطلب الالتحاق بالقطاع غير الرسمي شروطاً قاسية وخصائص معينة من تعليم وخبرة لرأس المال البشري . وهناك العديد من القضايا التي يمكن مناقشتها فيما يتعلق بنشاط المرأة في هذا القطاع ، وأولها القصور في قياس نشاطها مما يجعل جانباً كبيراً من مساهمتها غير مرئي .

ومن ناحية أخرى بدأت استراتيجيات التنمية في مصر ، وغيرها من دول العالم الثالث ، تتغير منذ عقد الثمانينيات في اتجاه تطبيق سياسات رأسمالية

جديدة ، من المعتقد أن تأثيرها على النشاط الاقتصادي للجنسين لن يكون محايداً ، وأن المرأة هي التي تكون أكثر عرضة للأثار السلبية لهذه السياسات ، وأن تأثير هذه السياسات عليها يمكن أن يختلف أيضا فيما بين القطاع الرسمي وغير الرسمي .

وتهدف هذه الدراسة لمناقشة هذه القضايا. تبدأ بدراسة خصائص عمالة المرأة بالنظر إلى مجموعة من المتغيرات الأساسية مع بيان وضعها النسبي مقارنة بالرجل . ويتم التعرف على وضع المرأة في هيكل المهن ، ودرجة الانفصال المهني بين الجنسين ، والتفاوت في مستويات الكسب بينهما ، وينصب الجزء الأول والثاني على أوضاع المرأة العاملة عموما ، وفي القطاع الرسمي على وجه الخصوص . أما الجزء الثالث فيناقش سياسات الهيكله الرأسمالية وتأثيراتها الفعلية والمحتملة على المرأة العاملة ، من واقع تجارب بعض دول العالم الثالث ، علاوة على تجربة مصر . ويتناول الجزء الرابع ، والأخير ، قضايا المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي .

(١) الخصائص المميزة لعمالة المرأة

قد يكون من المفيد البدء بإلقاء الضوء على أهم الخصائص التي تميز عمالة المرأة في مصر ، وقد تبدو هذه الخصائص أكثر وضوحاً من خلال المقارنة بخصائص عمالة الرجل . وسوف يتم التركيز في هذا الجزء على الخصائص التالية : مساهمة المرأة في قوة العمل والنشاط ، والمساهمة وفقاً لفئة العمر ، والحالة التعليمية ، والحالة العملية ، والقطاع ، والنشاط الاقتصادي ، والبطالة . أما وضع المرأة في هيكل المهن ومستويات تكسبها من هذه المهن ، فنظرا لأن هذه المسألة تتطلب معالجة أكثر تفصيلاً ، فسوف نغرد لها الجزء الثاني من الدراسة .

(١-١) المساهمة فى النشاط الاقتصادى

يظهر الجدول رقم ١ التطور فى معدل مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى على مدى الفترة ١٩٨٤-١٩٩٥ . ويلاحظ أن المعدل قد انخفض انخفاضاً طفيفاً على مدى هذه الفترة ، سواء تمت المقارنة للحضر فقط أم على مستوى مصر كلها . بل إن الانخفاض الطفيف تحقق أيضاً فى حالة الذكور . وإذا لم يكن ذلك يرجع إلى اختلالات معينة فى البيانات ، فيمكن تفسيره بالارتفاع فى معدلات الالتحاق بالتعليم على مدار الزمن ، وخاصة فى فئات العمر الصغيرة . هذا مع العلم أن معدل المساهمة المبين فى الجدول هو للسكان ٦ سنوات فأكثر ، أى يتضمن الأطفال فى مراحل التعليم . أما الوضع النسبى للإناث مقارنة بالذكور فيتضح أكثر من تطور مساهمة الإناث فى قوة العمل . وكما يبدو من بيانات الجدول رقم ١ أيضاً ، تحقق على مدى الفترة المبينة تحسن ضئيل فى نسبة الإناث فى قوة العمل ، فقد ارتفعت من ٢٠.٨ ٪ إلى ٢١.٧ ٪ فى الحضر ، ومن ٢٠.٩ ٪ إلى ٢٢ ٪ على مستوى مصر .

وتتيح بيانات تعداد السكان التعرف على التطور فى مساهمة المرأة على مدى فترة زمنية طويلة نسبياً ، تقع خلالها سنوات التعداد الثلاث . ويتبين من الجدول رقم ١ أن نسبة المشتغلات إلى جملة المشتغلين قد ارتفعت من ٣١.٠ ٪ ، و٤.٥ ٪ ، على مستوى الحضر ومصر على التوالى ، وفقاً لتعداد ١٩٦٠ ، إلى ١٤.٦ ٪ ، و٩.٠ ٪ فى تعداد ١٩٨٦ .

وبصفة عامة يمكن القول إن الوضع النسبى للمرأة المصرية مقارنة بالرجل من حيث المساهمة فى النشاط الاقتصادى قد تحسن بشكل ملحوظ خلال العقود القليلة الماضية . ولكن هذا لا يعنى أن المرأة المصرية أصبحت مساهمة فى النشاط بمعدلات عالية ، بل مازالت الأهمية النسبية لمساهمة المرأة فى النشاط

أقل كثيراً من الرجل . وتمثل المرأة حتى عام ١٩٩٥ أقل من $\frac{1}{4}$ قوة العمل الكلية . علاوة على ذلك فإن الغالبية العظمى من النساء ، وفقاً لتعداد ١٩٨٦ ، يقعن خارج قوة العمل (٩٢٣٪ للإناث ، مقارنة بـ ٤٠٢٪ للذكور) .

ومن المفيد بهذا الشأن مقارنة وضع المرأة المصرية من حيث مساهمتها فى النشاط الاقتصادى بوضع المرأة على مستوى العالم . ويظهر ذلك أولاً من الشكل رقم ١ ، حيث تتم مقارنة مصر بأقاليم العالم المختلفة . ويتبين أن معدل مساهمة المرأة فى قوة العمل فى مصر تعد منخفضة مقارنة بأى من أقاليم العالم المختلفة . أما على مستوى الدول المنفردة ، فيمكن مقارنة معدل مساهمة المرأة المصرية فى النشاط بدول تنتمى إلى ثلاث فئات من المجتمعات : مجتمعات عربية ، ومجتمعات نامية ، ومجتمعات متقدمة . وتظهر هذه المعلومات فى الجدول رقم ٢ . ويتضح منه أن معدل مساهمة المرأة فى مصر أقل من المعدل المتحقق للعديد من المجتمعات العربية ، مثل تونس والمغرب ولبنان والكويت ، وذلك على الرغم من أن مشاركة المرأة المصرية فى النشاط الاقتصادى قد بدأت فى فترة تاريخية مبكرة . ويقترب المعدل لمصر من بعض الدول العربية الأخرى ، مثل الجزائر والأردن . ويزيد معدل مصر عن بعض المجتمعات العربية الخليجية التى تتميز بنشاط محدود للمرأة ، مثل السعودية والإمارات وعمان . وعلى مستوى المجتمعات النامية غير العربية أو المجتمعات المتقدمة ، فإن معدل مساهمة المرأة فى مصر يبدو منخفضاً للغاية إذا ما قورن بأى من هذه المجتمعات . ونخرج من ذلك بأنه ، رغم التحسن الذى طرأ على مساهمة المرأة المصرية فى قوة العمل خاصة على مدى زمنى طويل ، إلا أن معدل مساهمتها حتى الوقت الراهن يبدو شديد الانخفاض على مستوى العالم ، وعلى مستوى الدول النامية أيضاً . ورغم أن هذه البيانات مأخوذة عن الإحصاءات الرسمية التى

تميل عادة إلى التغاضي عن جانب من أنشطة المرأة في القطاع غير الرسمي وفي النشاط الزراعي ، كما سيتضح فيما بعد ، إلا أنه يمكن القول إن هذه الظاهرة لا تقتصر على مصر ، بل تشمل ، أيضاً ، جميع المجتمعات العربية والمجتمعات النامية .

الجدول رقم ١

مؤشرات مساهمة المرأة في النشاط وتطورها

أولاً : معدل المساهمة الخام في النشاط الاقتصادي وفقاً للجنس *

	١٩٨٤	١٩٩٥
نكور إناث	٤٨٨	٤٥٩
نكور إناث	١٢٣	١٣٠
الحضر	٤٨٨	٤٥٩
مصر	٤٩٨	٤٣٥

* نسبة الأفراد في قوة العمل إلى جملة السكان ٦ سنوات فكثر .

ثانياً : معدل المساهمة في قوة العمل وفقاً للجنس

	١٩٨٤	١٩٩٥
نكور إناث	٧٩٢	٧٨٣
نكور إناث	٢٠٨	٢١٧
الحضر	٧٩٢	٧٨٣
مصر	٧٩١	٧٨٠

* المصدر : أولاً وثانياً : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بحث المسالة بالبيئة ١٩٨٤ ، ١٩٩٥ .

ثالثاً : نسبة المشتغلات إلى إجمالي المشتغلين

	١٩٦٠	١٩٧٦	١٩٨٦
الحضر	٣٠٩	١٠٩	١٤٦
مصر	٤٠٥	٧٨	٩٠

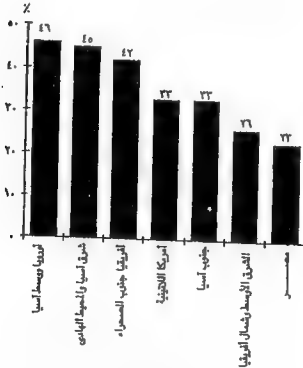
* المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ، ١٩٦٠ ، ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ .

الجدول رقم ٢

نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل في مصر وبعض دول العالم

مجتمعات عربية	مجتمعات نامية	مجتمعات متقدمة
مصر ٢٣.٠	تنزانيا ٤٩.٠	أستراليا ٣٦.٠
الأردن ٢١.٠	تشاد ٤٣.٠	نيوزيلندا ٤٤.٠
الجزائر ٢٤.٠	بنغلاديش ٤٢.٠	إسرائيل ٤٠.٠
تونس ٢٠.٠	الهند ٣٢.٠	المملكة المتحدة ٤٢.٠
المغرب ٢٥.٠	نيكارجوا ٣٦.٠	إيطاليا ٢٨.٠
لبنان ٢٨.٠	الصين ٤٥.٠	فرنسا ٤٤.٠
سوريا ٢٦.٠	اندونيسيا ٤٠.٠	كندا ٤٥.٠
عمان ١٤.٠	جواتيمالا ٣٦.٠	فنلندا ٤٨.٠
السعودية ١٣.٠	تايلاند ٤٦.٠	السويد ٤٨.٠
الكويت ٢٧.٠	البرازيل ٢٥.٠	الولايات المتحدة ٤٦.٠
الإمارات ١٣.٠	الأرجنتين ٣١.٠	اليابان ٤١.٠

المصدر: World Bank, World Development Report 1997.



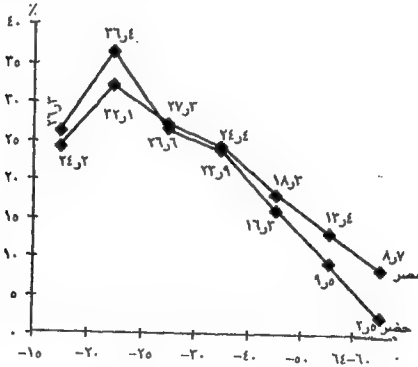
الشكل رقم ١

مساهمة المرأة في قوة العمل في مصر وفي أقاليم العالم المختلفة

المصدر: World Bank, World Development Report 1997.

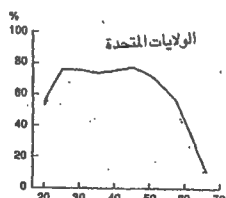
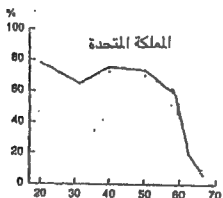
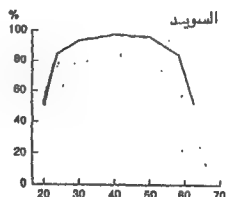
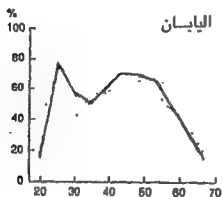
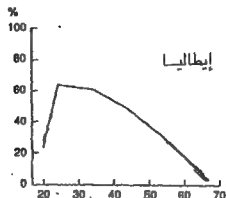
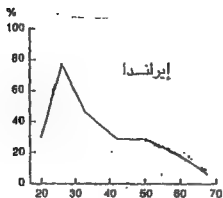
(٢-١) مساهمة المرأة في قوة العمل وفقاً للعمر

يدل معدل المساهمة وفقاً للعمر على مدى ارتباط مساهمة المرأة في قوة العمل بالمراحل العمرية التي تمر بها على مدى حياتها . وتظهر العلاقة بين معدل المساهمة والفئة العمرية لعام ١٩٩٥ من الشكل رقم ٢ . ويتضح من الشكل أن ذروة النشاط تبلغها المرأة في مرحلة مبكرة من حياتها (٢٠ إلى أقل من ٢٥ سنة) ، ويعد هذا يبدأ معدل مساهمتها في الانخفاض التدريجي ، حتى يصل إلى أدنى مستوياته في فئة العمر العليا . ويدل ذلك النمط للمساهمة على أن زواج المرأة وإنجابها لأطفال يكون له تأثير فعال في خفض مساهمتها في قوة العمل .



الشكل رقم ٢
مساهمة المرأة في قوة العمل وفقاً للعمر
(حضر / جملة)

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦ .



الشكل رقم ٣
مساهمة المرأة في قوة العمل وفقاً للعمر في عدد من مجتمعات العالم (١٩٨٧)
(حضر / جملة)

المصدر : F. D. Blau and M. A. Ferber, The Economics of Women, Men, and Work, New Jersey, Prentice Hall, 1992

ويمكن إلقاء مزيد من الضوء على هذه العلاقة بالنظر إلى الشكل رقم ٢، الذى يتضمن معدلات مساهمة المرأة فى قوة العمل فى فئات العمر المختلفة لمجموعة من الدول المتقدمة . ويمكن تمييز ثلاثة أنماط للمساهمة فى هذه المجتمعات :

الأول : يمثل أيرلندا وإيطاليا .

الثانى : يمثل اليابان والمملكة المتحدة .

الثالث : يمثل السويد والولايات المتحدة الأمريكية .

بالنسبة للنمط الأول ، خاصة فى حالة أيرلندا ، يلاحظ أنه مشابه إلى حد كبير لنمط مساهمة المرأة فى مصر ، حيث ترتفع المساهمة إلى ذروتها فى سن مبكرة نسبياً ، وتبدأ فى الانخفاض الحاد بعد ذلك لتصل إلى مستويات منخفضة للغاية فى فئة العمر المتقدمة . والاختلاف بين مصر وأيرلندا يكمن فى أن ذروة النشاط فى حالة مصر تقع فى فئة عمرية أصغر (أقل من ٢٥ سنة) مقارنة بأيرلندا (أقل من ٣٠ سنة) .

أما النمط الثانى ، الذى تمثله المملكة المتحدة واليابان ، فيتميز بذروتين للنشاط : الأولى فى سن مبكرة (٢٠-٢٥ سنة) ، والثانية فى سن متقدمة (٤٠-٥٠ سنة) . وهذا يعنى أن مساهمة المرأة تنخفض بشكل ملحوظ فى مرحلة تكوين الأسرة ، ثم ترتفع مرة أخرى بعد التحاق الأطفال بالتعليم ، حيث تتجه المرأة للعمل مرة أخرى فى سن متقدمة نسبياً .

أما النمط الثالث ، والذى تمثله الولايات المتحدة والسويد ، فهو مشابه لنمط مساهمة الرجل فى قوة العمل . فتستمر مساهمة المرأة فى الارتفاع على مدى سنوات العمر المختلفة ، ولا يبدأ المنحنى فى الانخفاض إلا عند الفئة العمرية ٥٠ - ٦٠ سنة ، ويكون الانخفاض بطيئاً ، ثم يتسارع بعد سن الستين . وهذه الأنماط لمساهمة المرأة وفقاً للعمر تسفر عن وجود ثلاث مراحل تمر خلالها هذه المساهمة فى المجتمعات المختلفة ، وترتبط كل مرحلة بمستوى معين

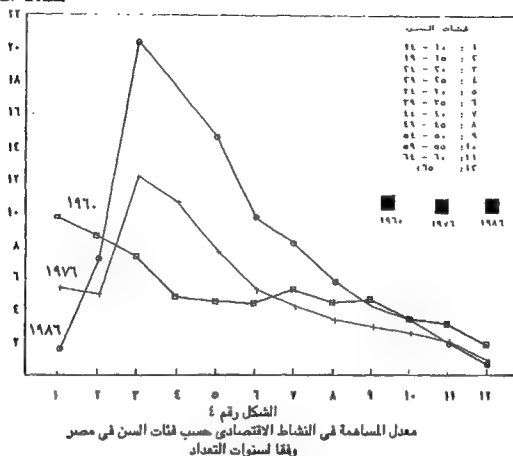
لوضع المرأة في قوة العمل :

المرحلة الأولى : حيث يكون وضع المرأة في قوة العمل ضعيفاً ، وبالتالي فإن ذروة نشاط المرأة تتم في سن مبكرة ، تنسحب بعدها من النشاط بمعدلات عالية (حالة مصر) .

المرحلة الثانية : حيث يكون وضع المرأة أكثر تقدماً ، فترتفع مساهمة المرأة قبل سن تكوين الأسرة ، ثم تعاود الارتفاع في مرحلة متقدمة من عمرها .
المرحلة الأخيرة : الأكثر تقدماً التي تظهر مساهمة منتظمة للمرأة على مدى دورة حياتها .

وأخيراً يظهر الشكل رقم ٤ معدل مساهمة المرأة وفقاً للعمر على مدى الفترة بين تعدادي ١٩٦٠ و ١٩٨٦ ، ويتضح من الشكل تغير نمط المساهمة على مدى الفترة . ففي عام ١٩٦٠ كان معدل المساهمة في النشاط مرتفعاً في فئة العمر الصغيرة (١٠ سنوات وحتى ١٤ سنة) ، ومنخفضاً في فئة العمر ٢٠ - ٢٤ سنة . ولكن ، مع انتشار التعليم ، والتحاق الفتيات الصغيرات بالمدارس ، وخروج المرأة للعمل بمعدلات أكبر ، تغير النمط تدريجياً ، ليصبح معدل المساهمة في النشاط عام ١٩٨٦ منخفضاً للغاية في فئة العمر الصغيرة ، ويرتفع ليصل إلى الذروة في فئة العمر ٢٠ - ٢٤ سنة . كذلك فإن معدل المساهمة في فئات العمر المتوسطة أعلى كثيراً في عام ١٩٨٦ مقارنة بعامي ١٩٧٦ ، ١٩٦٠ ، مما يدل على تزايد مساهمة المرأة المتزوجة في النشاط بشكل ملحوظ .

معدلات النشاط



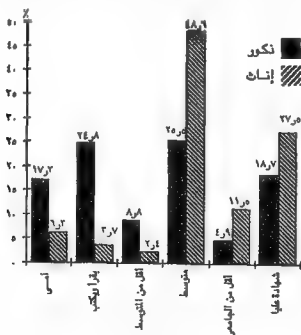
(٣-١) مستوى التعليم للنساء العاملات

يظهر الشكل رقم ٥ التوزيع النسبي لقوة العمل من الذكور والإناث وفقاً لمستوى التعليم ، على مستوى الحضر وعلى مستوى مصر . ومن الشكل رقم ٥ أ يبدو بجلاء أن النساء العاملات بالحضر ممثلات في مستويات التعليم المتوسط والعالي بنسب عالية ، بينما تمثيلهن في مستويات التعليم الدنيا وفئة الأميين منخفضة للغاية . ومقارنة بالذكور ، يلاحظ أن نسبة الإناث في قوة العمل اللاتي يحملن شهادة متوسطة أو عليا تكون أعلى كثيراً من نسبة الذكور . ولهذه المعلومات دلالتان :

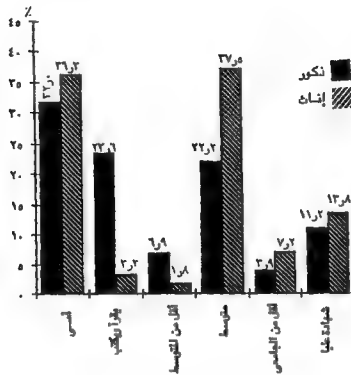
الأولى : أن التعليم من العوامل المهمة والمحفزة لعمالة المرأة في الحضر .
فالأغلبية العظمى من النساء في قوة العمل (٨٧.٦٪) يحملن شهادة متوسطة أو أعلى ، وفقاً لبيانات ١٩٩٥ .

الثانية : أن الانخفاض الشديد في نسب النساء الأميات واللاتي يحملن شهادة أقل من المتوسطة في قوة العمل النسائية قد يرجع ، من ناحية ، إلى ضعف فرص العمل المتاحة لهؤلاء النساء ، وقد يعكس ، أيضا ، أن عمالة المرأة في القطاع غير الرسمي ، والتي يتركز معظمها في النساء غير المتعلقات ، لا تنعكس بشكل كاف في الإحصاءات الرسمية .

ويتضح ذلك بالنظر إلى الشكل رقم ٥ ب لجملة قوة العمل في ريف وحضر مصر ، حيث يصبح نصيب الأميات في قوة العمل النسائية ٣٦٣٪ . ويفسر ذلك ، من ناحية ، الارتفاع الهائل في معدل أمية المرأة في الريف ، ومن ناحية أخرى ، أن بحث العمالة بالعينة يعطى إهتماما خاصا لأنشطة المرأة في الريف في المنزل ، وممارسة المرأة لمثل هذه الأنشطة الإنتاجية من الأمور المعتادة في الريف . ورغم ذلك فإن مستوى تعليم قوة العمل من النساء على مستوى مصر أعلى بشكل ملحوظ من مستوى تعليم قوة العمل من الرجال ، كما هو مبين بالشكل رقم ٥ ب .



الشكل رقم ٥
التوزيع النسبي لقوة العمل من الجنسين وفقا للحالة التعليمية (١٩٩٥)
(أ - حضر)



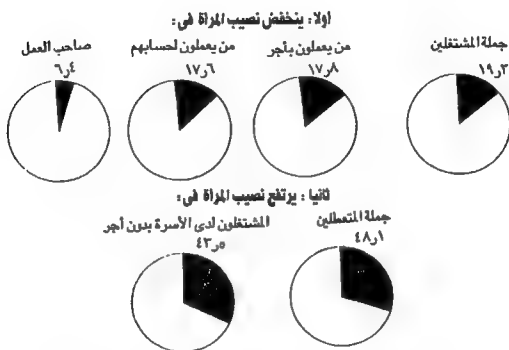
الشكل رقم ٥
التوزيع النسبي لقوة العمل من الجنسين وفقاً للحالة التعليمية (١٩٩٥)
(ب- مصر)

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالمية ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦ .

(١-١) الحالة العملية

لا تحدد مكانة المرأة في سوق العمل بمستوى تعليمها فقط ، فمن المؤشرات المهمة لهذه المكانة الحالة العملية . فكلما كان نصيب المرأة في البطالة كبيراً وكلما كانت تعمل بدون أجر بمعدل مرتفع ، دل ذلك على مكانتها المتدنية في سوق العمل . وبالعكس ، كلما كان نصيبها في جملة المشتغلين كبيراً ، وكلما كانت تعمل مقابل أجر أو تدير عملاً لحسابها الخاص بمعدل كبير ، دل ذلك على مكانتها المرتفعة في سوق العمل . ويظهر الشكل رقم ٦ مكانة المرأة في سوق

العمل من خلال مجموعة المؤشرات الدالة على حالتها العملية من واقع نتائج بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ . ويتبين من هذا الشكل بجلاء المكانة المتدنية للمرأة في سوق العمل .



الشكل رقم ٦
الأهمية النسبية للإناث في قوة العمل (١٩٥/١٤ سنة) وفقاً للحالة العملية

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، جدول (٦) سبتمبر ١٩٩٦ .

(٥-١) القطاع

هل تتركز عمالة المرأة في قطاعات معينة ؟ وهل يختلف توزيع المشتغلين على قطاعات الاقتصاد القومي المختلفة عن توزيع المشتغلين من الذكور ، وإلى أى مدى يختلف التوزيع بين الحضر والريف ؟ الإجابة عن هذه التساؤلات تكمن في البيانات التي يشملها الجدول رقم ٣ .

الجدول رقم ٢

التوزيع النسبي للمشتغلين وفقاً للقطاع والجنس (حضر/ريف)

(١٥ - ٦٤ سنة) لعام ١٩٩٥

حكومي عام خاص استثماري أخرى الجملية					
حضر	ن	٢٦٩	١٥٩	١٥٩	١٠٠٠
	إ	٦٧٩	١٠٠	٢١٦	١٠٠٠
ريف	ن	٢١٠	٥٤	٧٢٦	١٠٠٠
	إ	١٨٠	٦٠	٨٠٥	١٠٠٠
مصر	ن	٢٣٩	١٠٩	٦٥٢	١٠٠٠
	إ	٢٨٩	٥٤	٥٦٥	١٠٠٠

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينه لعام ١٩٩٥ ،
(جدول رقم ١١) سبتمبر ١٩٩٦ .

يتضح من هذا الجدول أن عمالة المرأة في الحضر تتركز في القطاع الحكومي ، الذي يستوعب ٦٧ ٪ من جملة المشتغلات بالحضر ، ويرجع هذا التركيز لعدة أسباب :

- أن القطاع الحكومي يوظف في الأساس العمالة المتعلمة ، وكما اتضح من قبل ، فإن نسبة عالية من المشتغلات بالحضر متعلقات تعليمياً متوسطاً وعالياً .
- أن هذا القطاع يضم معظم المهن التي تقبل عليها النساء ، وعلى رأسها التدريس .
- أنه يوفر ظروف عمل ملائمة للمرأة ، وخاصة فيما يتعلق بالسماح بإجازات رعاية الطفل والأسرة ، مما يجعل المرأة أكثر قدرة على التوفيق بين عملها خارج المنزل ومسئوليات الأسرة .
- وأخيراً ، وربما الأهم ، أن القطاع الحكومي لا يميز في التعيين والترقية بين الإناث والذكور ، وهذا يعني أن فرص العمل بالقطاع تكون متاحة للإناث على قدم المساواة مثل الذكور .

وإذا أضفنا نسبة النساء المشتغلات بالقطاع العام بالحضر نجد أن ٧٧ ٪ من النساء يمارسن النشاط في قطاع الدولة (الحكومة والقطاع العام) . أما بالنسبة للذكور ، فنمط الاستخدام مختلف . فأكثر من نصف المشتغلين الذكور (٥٦ ٪) يمارسون النشاط في القطاع الخاص بالحضر ، مقابل ٢١٦ ٪ فقط للإناث ، بينما لا تتجاوز نسبة الذكور في القطاع الحكومي ٢٦٤ ٪ . كذلك يختلف نمط توظيف المرأة وفقاً للقطاع في كل من الريف والحضر اختلافاً جذرياً . فنسبة المشتغلات في الحكومة في الريف ١٨ ٪ ، بينما معظم النساء في الريف (٨٠٥ ٪) يمارسن النشاط في القطاع الخاص . ويرجع ذلك إلى طبيعة النشاط الزراعي ، الذي هو في الأساس نشاط خاص ، علاوة على أن نسبة عالية من قوة العمل النسائية بالريف غير متعلقات أو أميات . ويعني ذلك أن المرأة في الريف لا تستفيد كثيراً من مزايا التوظيف الحكومي على نحو مماثل للمرأة في الحضر ، بل والرجل في الريف أيضاً . وعلى مستوى مصر كلها ، مازالت الأهمية النسبية للاستخدام في القطاع الحكومي أكبر في حالة المرأة من الرجل . والعكس صحيح بالنسبة للقطاع الخاص ، حيث تزيد الأهمية النسبية لتوظيف الذكور مقارنة بالإناث .

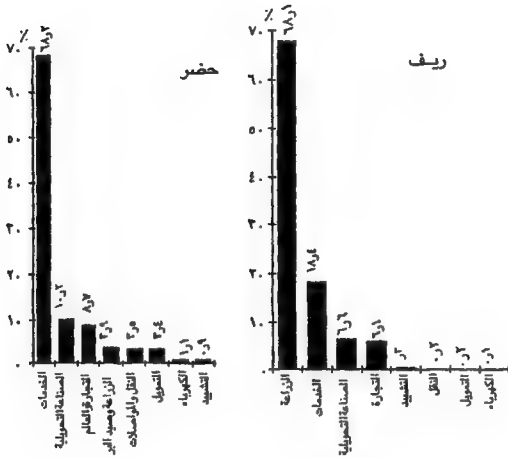
(١-٦) النشاط الاقتصادي

كما في نمط الاستخدام وفقاً للقطاع ، يوجد تباين واضح أيضاً بين نمط الاستخدام للمرأة وفقاً للنشاط الاقتصادي في كل من الحضر والريف . فهناك تركيز ملحوظ للمرأة العاملة بالحضر في قطاع الخدمات ، الذي يستوعب ٦٨٢ ٪ من جملة المشتغلات ، بينما يستوعب نشاط الزراعة نفس هذه النسبة في الريف ، يليه نشاط الخدمات ، ولكن بنسبة أقل كثيراً من الحضر (شكل رقم ١٧) . ويستوعب هذان النشاطان - الزراعة والخدمات - في الريف ٨٦٥ ٪ من جملة

عمالة المرأة ، بينما تتوزع هذه النسبة على ثلاثة أنشطة في الحضر ، هي الخدمات ، والصناعة التحويلية ، والتجارة والمطاعم .

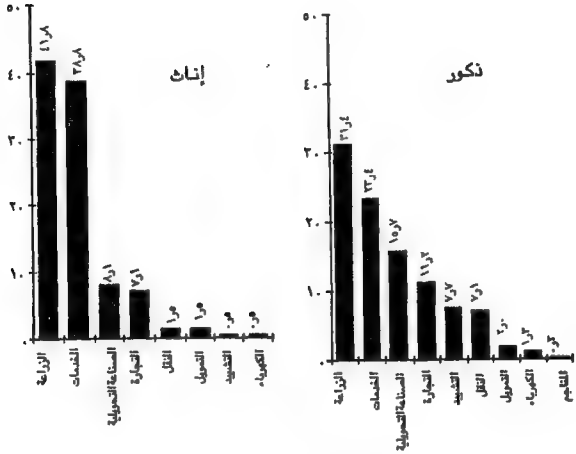
أما المقارنة بين الذكور والإناث فتبدو في الشكل رقم ٧ ب لجملة المشتغلين . ومنه يتضح أن ترتيب الأنشطة ، وفقاً لأهميتها النسبية ، لا يختلف كثيراً بين الذكور والإناث ، إلا أن الأهمية النسبية لكل نشاط تختلف كثيراً . فالزراعة والخدمات تتركز فيهما الإناث بمعدل أعلى كثيراً من الذكور ، بينما الصناعة التحويلية والتجارة والتشييد والنقل يرتفع نصيب الذكور فيها مقارنة بالإناث . وعموماً ، يعد التوزيع النسبي للذكور على الأنشطة المختلفة أكثر توازناً من توزيع الإناث : فبينما يتركز نحو ٨٠٪ من الإناث في نشاطين فقط (الزراعة والخدمات) ، فإن نفس هذه النسبة تقريباً تتوزع في حالة الذكور بين أربعة أنشطة (الزراعة ، والخدمات ، والصناعة ، والتجارة) .

١- التوزيع النسبي للإنتاج في الحضر والريف



الشكل رقم ١٧
التوزيع النسبي للمشتغلين وفقا للنشاط لعام ١٩٩٥

ب- التوزيع النسبي لجملة المشتكين من الإثاث والذكور



الشكل رقم ٧ ب

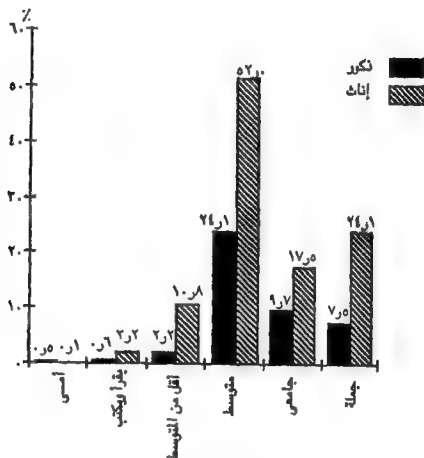
التوزيع النسبي للمشتكين وفقا للنشاط لعام ١٩٩٥

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعمية لعام ١٩٩٥ ،
جول ١٠ سبتمبر ١٩٩٦.

المتعطل هو الشخص الذى لا يعمل ويبحث عن عمل ، ويعنى ذلك أن البحث عن عمل يعد شرطاً لاعتبار الشخص متعطلاً وضمن قوة العمل . ومع ذلك فى حالة المرأة خاصة ، إذا كان سوق العمل يتميز بوفرة العرض ، وفرص العمل المتاحة محدودة أو قد لا تتلاءم مع احتياجات المرأة كمسئولة عن الأسرة ، ففى هذه الحالة قد لا تبحث المرأة عن عمل وتلجأ إلى البيت ، وتحسب بناءً على ذلك خارج نطاق قوة العمل . وسنتناول أنواع البطالة بالتفصيل وعلاقتها بالمرأة فى الجزء الرابع من هذه الدراسة .

وبالنظر إلى البيانات المتاحة عن البطالة من واقع بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، يلاحظ أن معدلات بطالة المرأة أعلى كثيراً من الرجل . وهناك تفاوت كبير بين معدلات البطالة للإناث من المستويات التعليمية المختلفة (الشكل رقم ٨) فيرتفع معدل البطالة ارتفاعاً كبيراً لمستوى التعليم المتوسط ، فيبلغ معدل البطالة للإناث من حملة الشهادة المتوسطة ٤١,٢ ٪ فى الحضر ، ٥٢ ٪ فى الريف . ويحقق الذكور من حملة الشهادة المتوسطة معدل بطالة مرتفعاً أيضاً مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى ، إلا أن معدل الذكور يكون أقل من نصف معدلات الإناث . أما بالنسبة لمستوى التعليم العالى فإن معدلات البطالة أدنى كثيراً سواء بالنسبة للإناث أو الذكور . ومع ذلك هناك أيضاً تفاوت كبير فى معدل البطالة للإناث والذكور فى حالة التعليم العالى ، حيث يبلغ المعدل للإناث نحو ضعف معدل الذكور . وأخيراً فإن التفاوت فى معدل البطالة بين الإناث والذكور يتضح أيضاً بالنظر إلى جملة المشتغلين من كافة مستويات التعليم ، فيبلغ معدل الإناث أكثر من ثلاثة أمثال معدل الذكور .

يتضح من الشكل رقم ٨ أن العبء الأكبر للبطالة يقع على المرأة ، ويقع العبء الأكبر لبطالة المرأة على الإناث من حملة الشهادات المتوسطة ، حيث يبلغ معدل البطالة لهن ٥٢ ٪ ، أى أكثر من نصف الإناث اللاتي يحملن شهادة متوسطة . وارتفع معدل البطالة للإناث نوات التعليم المتوسط ، مقارنة بالتعليم



الشكل رقم ٨
معدلات البطالة وفقاً للجنس ومستوى التعليم العام ١٩٩٥ (١٥ - ٦٤ سنة)

العالي ، يمكن تفسيره بعدة أسباب . فمن ناحية فى ظل ظروف سوق عمل يتسم بضعف الطلب ووفرة المعروض من العمالة ، فإن جانباً من المتعلّقات تعليمياً عالياً قد يقبلن ممارسة وظائف لا تتطلب سوى تعليم متوسط ، وذلك بدلاً من البقاء بدون عمل . ويساعد على ذلك أيضاً اتجاه أصحاب العمل لاشتراط مؤهل عالى لشغل وظائف لا تتطلب سوى مهارة متوسطة ، وذلك لعلهم بوفرة المعروض من العمل . وقد يرى البعض إن الإناث من حملة الشهادات المتوسطة قد يقبلن أيضاً وظائف لا تتناسب مع مستوى تأهيلهن ، مثل الخدمة المنزلية ومربيّات الحضنة ، أو غيرها من وظائف القطاع غير الرسمى ، إلا أنهن فى هذه الحالة قد يعتبرن هذه الوظائف مؤقتة ، لأنهن يبحثن فى نفس الوقت عن عمل يناسب مؤهلهن ، ويدخلن بذلك فى عداد المتعطلات . علاوة على ذلك فإن المتعلّقات تعليمياً عالياً ينتمين فى الغالب إلى أسر ذات مكانة اجتماعية أعلى ، مقارنة بأسر الإناث المتعلّقات تعليمياً متوسطاً ، ومن ثم قد يتمكّن ، بمساعدة أسرهن ، من الحصول على وظيفة . وحتى إذا لم يتمكّن من الحصول على وظيفة مناسبة فقد ينسحبن من قوة العمل كلية مادامت أسرهن لا تحتاج إلى العائد من عملهن .

ويلاحظ أن غير المتعلّمين ، سواء كانوا إناثاً أم ذكورا ، ينخفض معدل البطالة بالنسبة لهم انخفاضاً كبيراً . ولا يعنى ذلك بطبيعة الحال أن هذه الفئات تجد أعمالاً منتجة بسهولة ، ولكنه يعنى أنها تقبل أى عمل مقابل الحصول على دخل ، لأن المستوى المعيشى لهذه الفئات يجعلها لا تقوى على تحمل البطالة . فالعمل كبائع متجول أو منادى سيارات ، أو فى توزيع مناديل ورقية ، أو غيرها من الأعمال الهامشية ، هو ما يقبل عليه الأميون وغير المتعلّمين .

(٢) هيكل المهن والتكسب

لا شك فى أن مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى تعد من المؤشرات المهمة لمكانتها الاقتصادية والاجتماعية . ومع ذلك فقد تساهم المرأة بمعدلات مرتفعة فى

النشاط ، ولكن يتم ذلك من خلال ممارستها لمهن ذات مكانة اجتماعية واقتصادية متدنية . لذلك تعد نوعية المهن التي تمارسها المرأة من المؤشرات المهمة في كافة الدراسات التي تتناول أوضاع المرأة العاملة في مجتمعات العالم المختلفة . ويرتبط بالمهن ومكانتها مستوى العائد الذي تحققه كل مهنة ، ومدى التفاوت بين المرأة والرجل في عائد العمل . ويطلق على هذه الأمور في أدبيات المرأة والعمل ظاهرة الانفصال المهني Occupational Segregation . وهذه الظاهرة لها ثلاثة أبعاد :

الأول : وجود درجة أو أخرى من التباين في توزيع كل من النساء والرجال على المهن المختلفة .

الثاني : التفاوت بين الإناث والذكور في الوظائف داخل المهنة الواحدة .

الثالث : التفاوت في مستوى الكسب بين المرأة والرجل .

وسوف نتناول كلا من هذه الأبعاد الثلاثة بشئ من التفصيل .

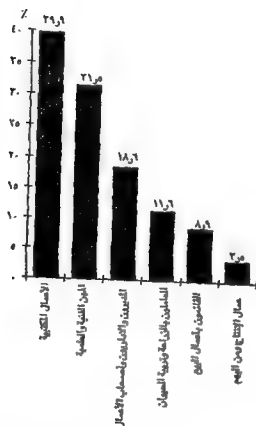
(١-٢) الانفصال المهني

تكمّن أهمية موضوع الانفصال المهني في دراسة وضع المرأة العاملة ، ليس فقط في أن النساء يتركزن في مهن مختلفة عن الرجال ولكن في أن هذا الأمر ينطوي على اختلاف في خصائص المهن من حيث ما تتطلبه من مهارات واستعداد ، وما يصاحب ذلك من اختلاف المهن من حيث التحديات التي تخلقها ، والفرص التي تحققها للترقى والتصعيد . وعندما يصل الأمر إلى الحد الذي يمنع أو يعرقل ممارسة جنس معين لمهن معينة ، فإنه يقلص فرص العمل المتاحة لهذا الجنس ، ويصبح قيداً على حرية الاختيار . ويستخدم لقياس ظاهرة الانفصال المهني عادة "مؤشر الانفصال Index of Segregation" . وفيما يلي سنتناول

وضع المرأة المصرية فى هيكل المهن ، ومدى التباين بين الجنسين بهذا الشأن ، ثم نقوم بحساب مؤشر الانفصال المهني ، بالتركيز على المهن فى الحضر ، حيث أن الأنشطة غير الزراعية هى التى تخضع أكثر لهذا النوع من التحليل .

أولاً : مستوى المهن الرئيسية

ويظهر الشكل رقم ٩ نصيب النساء فى جملة المشتغلين لكل مهنة من المهن الرئيسية فى الحضر . ويلاحظ من الشكل أن عمالة المرأة تتركز فى مهنتين رئيسيتين : الأعمال المكتبية ، حيث تمثل المرأة نحو ٤٠ ٪ من إجمالى المشتغلين بهذه المهنة ، والمهن الفنية والعلمية التى تساهم فيها المرأة بنسبة ٣١,٥ ٪ . أما أقل المهن التى توجد فيها المرأة فهى البيع ، وعمال الإنتاج . ولا يختلف الوضع كثيراً على مستوى جملة المشتغلين فى مصر ، فيما عدا أن الزراعة تستحوذ على نصيب أكبر كثيراً من عمالة المرأة مقارنة بالحضر .



الشكل رقم ٩
الأهمية النسبية لعمالة المرأة في المهن الرئيسية المختلفة بالحضر (١٩٩٥)
(١٥ - ٦٤ سنة)

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦ .

ثانياً: مستوى المهن الفرعية

ورغم أن البيانات السابقة عن نصيب المرأة في المهن الرئيسية تشير إلى شدة تركيزها في مهنتين ، إلا أن مزيداً من المعلومات عن التفاوت بين الجنسين يمكن أن يتضح بفحص البيانات الأكثر تفصيلاً للمهن . وبما أن البيانات التفصيلية لا تتوفر إلا من خلال نتائج التعداد العام للسكان ، ولأن آخر نتائج متاحة هي تلك الخاصة بتعداد ١٩٨٦ ، فسوف يتم الاستعانة بهذه النتائج . هذا مع العلم أنه من غير المتوقع أن يختلف هيكل المهن اختلافاً جذرياً بين تعداد ١٩٨٦ وآخر

تعداد أجرى لعام ١٩٩٦ . وقد نأخذ كمثال إحدى المهنتين الرئيسيتين التى يكون تمثيل المرأة فيها مرتفعاً ، وهى المهن العلمية والفنية . ويحتوى الجدول رقم ٤ على التوزيع النسبى للذكور والإناث على أنواع المهن المختلفة التى تقع فى نطاق هذه المهنة الرئيسية .

ومن الجدول يتضح التباين الملحوظ بين مهن الإناث والذكور . فبينما تقع أعلى نسبة من الذكور (نحو ٣٠٪) فى مهنة المهندسين والفنيين ، وهى إحدى المهن التى تتميز بمكانة اجتماعية واقتصادية عالية ، نجد أن نسبة الإناث فى هذه المهنة متدنية للغاية ، حيث تبلغ ٤٫٤٪ من جملة الإناث المشتغلات بالمهن العلمية والفنية . ومن ناحية أخرى فإن ما يقل قليلاً عن نصف الإناث المشتغلات بالمهن العلمية والفنية (٤٦٫٥٪) يمارسن مهنة التدريس ، فى حين تبلغ نسبة الذكور نصف نسبة الإناث . وولى مهنة التدريس ، بالنسبة للمرأة ، مهنة التمريض التى تستوعب ١٤٫٧٪ من المشتغلات بالمهن الفنية والعلمية ، مقابل ٢٫٣٪ للذكور . ومع ذلك يجب التنويه أن النساء ممثلات فى مهنة الأطباء البشريين وأطباء الأسنان بمعدل مقارب لمعدل الرجال . كذلك فإن ممارسة المرأة لمهنة المحاسبة تتم بمعدل ، وإن كان أقل من الذكور ، إلا أنه يعد تمثيلاً معقولاً للمرأة ، حيث إن هذه المهنة ليست من المهن التقليدية التى كانت تمارسها النساء عادة .

الجدول رقم ٤

التوزيع النسبي للإناث والذكور المشتغلين بالمهن الفنية والعلمية
وفقاً للمهنة الفرعية (١٩٨٦)

المهنة	ذكور	إناث
علماء الطبيعة	١٥	١٨
المهندسون والفنيون	٢٩٦	٤٤
ضباط الطيران والسفن	٠٣	-
علماء الأحياء	٠٦	٢٦
أطباء بشريون وأسنان	٧٤	٦٨
العاملون بالتمريض	٢٣	١٤٧
محلو أنظمة	٠٢	٠٣
اقتصاديون	٠١	٠٢
محاسبون	١٦٣	١٠١
المشتغلون بالقضاء	٥١	٢٠
مدرسون	٢٣٢	٤٦٥
رجال دين	١١	٠١
مؤلفون صحفيون	٠٦	٠٧
ممثلون ومصورون	١٣	٠٤
مؤلفو موسيقى	٠٧	٠٤
رياضيون	٠٦	٠٣
مهنيون وفنيون غير مصنفة	٤٥	٨٧
جملة المشتغلين بالمهن الفنية والعلمية	١٠٠٠	١٠٠٠

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ، ١٩٨٦ .

ثالثاً : مستوى الوظائف داخل المهنة

كلما انتقلنا إلى درجة أعلى من التفصيل داخل المهنة الواحدة تبينت المكانة الأدنى للمرأة في هيكل المهن . ويتضح ذلك أولاً بالنظر إلى المهن الفرعية داخل مهنة المدرسين ، وثانياً ، بالنظر إلى تفاصيل الوظائف الإدارية داخل قطاع التعليم (ما يقرب من نصف النساء اللاتي يمارسن المهن الفنية والعلمية) .
فإذا نظرنا إلى مهنة التدريس يتضح وجود اختلاف جوهري بين نصيب

المرأة والرجل في كل مهنة فرعية من مهن التدريس ، ويرتبط هذا الاختلاف بمكانة المهن المختلفة . فنسبة الإناث كمعلمات في التعليم العالي أقل من نصف نسبة الذكور ، ونسبتهن في التعليم الثانوي أقل من الذكور بنحو ٣٠ ٪ ، وتتساوى نسبة الإناث والذكور تقريباً في التعليم الإعدادي ، بينما ترتفع نسبة الإناث كمدرسات في المرحلة الابتدائية ارتفاعاً كبيراً فتزيد عن الذكور بمعدل ٤٨ ٪ (الجدول رقم ٥) ، وهكذا تتناسب الأهمية النسبية للنساء في مهن التدريس تناسباً عكسياً مع المكانة الاجتماعية والاقتصادية لهذه المهن .

الجدول رقم ٥

التوزيع النسبي للإناث والذكور المشتغلون بالتدريس وفقاً لمستويات التعليم (١٩٨٦)

	تعليم عالي	تعليم ثانوي إعدادي	تعليم إعدادي ابتدائي	حضانة	أخرى	تدريب مدرسون آخرون	جملة
ذكور	١١٨٨	٢٤٢٢	٢٣٧٧	٢١٨٨	٢٠٢	٦٠٠	١٠٠٠٠
إناث	١٦٩٩	٢٤٣٢	٤٧٩١	٢٤٦	٤٠	٣٠٥	١٠٠٠٠

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام لسكان ١٩٨٦ .

بالنظر إلى تفاصيل الوظائف الإدارية في قطاع التعليم ، فكما يتضح من الجدول رقم ٦ ، رغم أن النساء يشكلن ما يقرب من نصف المشتغلين بمهنة التدريس ، إلا أن تمثيلهن يكون منخفضاً بشكل ملحوظ في وظائف الإدارة العليا . وحتى داخل الوظائف التخصصية ، يلاحظ تركيز النساء على نحو أكبر في أدنى المستويات ، وهي وظيفة "مدير مرحلة" . ويلاحظ من نفس الجدول أيضاً وجود تفاوت كبير بين الوضع الوظيفي للنساء أنفسهن فيما بين محافظات القاهرة والاسكندرية وغيرهما من محافظات الجمهورية . فبينما تبلغ نسبة النساء في وظائف الإدارة العليا بالقاهرة ٢٨ ٪ ، وبالاسكندرية ٣٠ ٪ ، لا تتعدى النسبة ٨ ٪ في المحافظات الأخرى .

الجدول رقم ٦

معدل مشاركة النساء في الوظائف الإدارية في التعليم ما قبل العالي

المستوى الوظيفي	القاهرة		الاسكندرية		محافظات أخرى	
	العدد	نسبة النساء	العدد	نسبة النساء	العدد	نسبة النساء
وظائف الإدارة العليا	١٤	٢٨,٥	١٠	٣٠,٥	٥٩	٨,٥
الوظائف التخصصية						
كبير إخصائيين	١	-	-	-	-	-
وكيل إدارة تعليمية مستوى أول	١٢	٤١,٦	٦	-	١٦	٦,٣
وكيل إدارة تعليمية مستوى ثان	٢	-	١	-	٢٦	-
موجه عام	٢	-	١	-	٢٢١	١٦,٣
مدير إدارة	٦٧	٣٤,٣	٢٨	١٥,٨	٢٧١	١٦,٦
وكيل إدارة تعليمية مستوى ثان	١	-	-	-	٢٢	٤,٥
وكيل إدارة تعليمية مستوى ثالث	١٢	٤١,٧	-	-	٢٢	-
مدير مرحلة	١٣٦	٤٦,٨	١٤٨	٣٧,٨	٧٦٣	٢١,٢
جملة الوظائف التخصصية	٢٢٥	٤٠,٩	١٩٤	٣٢,٥	١٣٤١	١٧,٥

المصدر : مرآت صالح تامص ، النور القيايى للمرأة في التطهر المعسر بين النظرية والتطبيق ، مجلة العلوم التربوية ، العدد الرابع ، السنة الثانية ، فبراير ١٩٩٧ .

رابعاً : مؤشر الانفصال المهني

وأخيراً ، من خلال مؤشر الانفصال المهني ، يمكن الوصول إلى معلومة مركزة حول درجة الانفصال المهني بين الجنسين على مستوى جميع المهن في سوق العمل بالحضر ، ويعبر عن المؤشر كالتالي :

$$S = 1,5 (Mi - Fi)$$

حيث : S = مؤشر الانفصال المهني ، Mi = نسبة الذكور في قوة العمل (من الذكور) المشتغلين في المهنة i ، Fi = نسبة الإناث في قوة العمل (النسائية) المشتغلين بالمهنة i .

وقيمة هذا المؤشر تمثل نسبة النساء (أو الرجال) اللائى عليهن تغيير مهنتهن لكى يصبح توزيعهن النسبى على المهن مطابقاً لتوزيع الرجال (النساء) . وتتراوح قيمة المؤشر بين الصفر إلى ١٠٠ ، والصفر يعنى أن هناك تطابقاً تاماً بين الهيكل المهنى للنساء والرجال ، أما القيمة ١٠٠ فتعنى أن هناك انفصالاً تاماً بين النساء والرجال فى نوعية المهن التى يمارسونها . ولعرفة مدى حساسية المؤشر لدرجة التفصيل فى المهن تم حسابه أولاً على مستوى المهن الرئيسية فقط ، وذلك لعام ١٩٩٥ من واقع نتائج بحث العمالة بالعينة ، ثم تم حسابه على مستوى المهن الأكثر تفصيلاً ، لعام ١٩٨٦ من واقع نتائج التعداد العام للسكان . وقد بلغ حجم المؤشر فى الحالة الأولى ٤٦ ٪ ، ومع استخدام بيانات أكثر تفصيلاً للمهن ارتفع حجم المؤشر إلى ٦١ ٪ . ويؤكد ذلك ما سبق ذكره من أنه كلما انتقلنا من المستوى التجميعى للمهن إلى المستويات الأكثر تفصيلاً ، زادت حدة التفاوت فى هيكل المهن بين الجنسين . أما قيمة المؤشر فتبدو مرتفعة لأنها تعنى أنه لكى تحقق المرأة نفس التوزيع النسبى للمهن مثل الرجل ، فإن نحو ٦٢ ٪ من النساء ينبغي أن يغيرن المهن التى يمارسها بالفعل . وبمعنى آخر ، فإن سوق العمل الحضرى فى مصر تسوده درجة مرتفعة من الانفصال المهنى بين الجنسين .

(٢-٢) التفاوت فى مستوى الكسب

علوة على الانفصال على مستوى المهن بين الإناث والذكور ، فإن أحد المتغيرات المهمة المؤثرة فى مكانة المشتغل فى سوق العمل هو مستوى الكسب الذى تحققه المهنة . وكما بينا فيما سبق ، فإن التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل يعد إحدى خصائص الانفصال المهنى . وعلى مستوى العالم الثالث هناك العديد

من الدراسات التي أجريت في محاولة لتفسير فجوة الكسب بين المرأة والرجل . وهناك نظريات مختلفة في تفسير التفاوت ، وبعض هذه النظريات يعتمد على مفهوم رأس المال البشري ، بمعنى أن التفاوت يرجع إلى اختلاف خصائص الإنتاجية لكل من المرأة والرجل ، فالمرأة أقل خبرة وتعليماً والتزاماً باستمرارية العمل من الرجل . ولكن هناك دراسات أخرى تؤكد أنه ، حتى بعد الأخذ في الاعتبار اختلاف خصائص رأس المال البشري للجنسين ، مازال هناك جزء من التفاوت في مستوى الكسب لا يمكن تفسيره ، وفي هذه الحالة فإن التحيز ضد المرأة في سوق العمل يعد عاملاً مهماً في انخفاض مستوى كسبها عن الرجل ^(١) .

من المهم إذن رصد مستويات الكسب للمرأة في سوق العمل في مصر ، ومدى التفاوت بين المرأة والرجل بهذا الشأن ، وهل تفسر عوامل رأس المال البشري التفاوت في مستوى الكسب ؟

ويخالف بيانات قوة العمل ، والتي تتوافر على مستوى عالٍ من التفصيل والشمول ، فإن البيانات الخاصة بمستويات الكسب تكون محدودة في الغالب . وهناك مصدران رئيسيان يمكن الاعتماد عليهما في دراسة مستويات الكسب وفقاً لنوع الجنس : المصدر الأول هو نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل التي تصدر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، والمصدر الثاني هو دراسة موسعة عن الكسب ضمن دراسة ميدانية شاملة لنظام معلومات سوق العمل ، وقد شملت الدراسة مسحاً خاصاً وتقصيلاً عن مستويات الكسب ^(٢) . ويعيب المصدر الأول أنه يقتصر على المشتغلين بمنشآت القطاع العام والقطاع الخاص الرسمي . كما أنه لا يشمل سوى الأجر الأساسي والمدفوعات الإضافية النورية ، أما أي مدفوعات غير دورية فلا تشملها بيانات هذا المصدر . ومع ذلك فإنه يتميز

بأن بياناته حديثة نسبياً ، حيث تجمع على أساس سنوى . أما دراسة التكسب فإنها تستخدم تعريفاً موسعاً لصافى الكسب خلال سنة معينة شاملاً كافة المدفوعات التى يحصل عليها المشتغل خلال عام البحث . كما أن عينة البحث تشمل كافة المشتغلين فى سوق العمل فى مصر . ونتائج البحث ، وإن كانت غير حديثة ، إلا أنها مازالت تعبر تعبيراً معقولاً عن فجوة الكسب بين الجنسين .

ويشمل الجدول رقم ٧ البيانات الخاصة بمستويات أجر المرأة والرجل فى القطاعين العام والخاص الرسمى ووفقاً للمهنة ، وقد تم اختيار معظم المهن التى تمارس فيها المرأة النشاط بمعدلات مرتفعة نسبياً . كذلك يتضمن الجدول مستوى الأجور لجملة المشتغلين من الرجال والنساء . ويلاحظ وجود تفاوت ملحوظ بين مستويات أجر المرأة والرجل على مستوى جملة المشتغلين ، حيث يمثل متوسط أجر المرأة ٦٩ ٪ من المتوسط للرجل . والتفاوت بين الجنسين يكون أقل حدة فى مشروعات القطاع العام ، حيث يبلغ متوسط أجر المرأة ٨١ ٪ من المتوسط للرجل ، بينما تنخفض النسبة إلى ٥٨ ٪ فى حالة القطاع الخاص . ويرجع ذلك إلى أن مشروعات القطاع العام تتبع هياكل محددة للأجور والتعيين نون التمييز على أساس نوع الجنس . أما على مستوى المهن التفصيلية فإن مستوى أجر المرأة يقل عن مستوى أجر الرجل فى جميع المهن المبينة بالجدول ماعدا مهنتين : الباعة ومساعدوهم فى تجارة التجزئة ، وعمال الغزل والتدوير . وفى الحالتين فإن تفوق المرأة على الرجل فى مستوى الأجر يرجع إلى ارتفاع مستوى أجرها عن الرجل ارتفاعاً ملحوظاً فى القطاع العام ، بينما فى القطاع الخاص ينخفض أجر المرأة عن الرجل فى هاتين المهنتين وفى جميع المهن المبينة بالجدول . وتدل النتائج أيضاً على أنه حتى على مستوى المهن التى تتمتع فيها المرأة بتميزة نسبية من حيث عدد المشتغلين بالمهنة ، مازالت تعاني من انخفاض أجرها مقارنة بالرجل وخاصة فى مشروعات القطاع الخاص .

الجدول رقم ٧

متوسط الأجر للأسبوعي وفقاً للجنس والقطاع لعند من المهن المختارة (١٩٩٢)

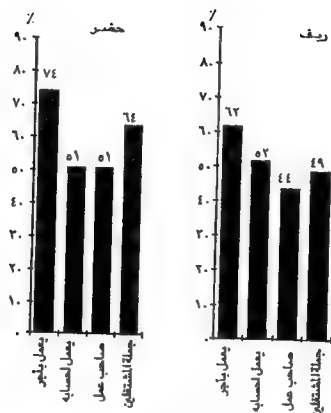
مؤشر التفاوت	متوسط الأجر بالجنيه	نكور	إناث	المهنة
				الباعة ومساعدوهم في تجارة التجزئة
١٣٤ر	٦٧	٥٠	عام	
٠٦٩ر	٢٧	٢٩	خاص	
١٢٠ر	٢٥	٤٦	جملة	
				السعاة والعاملون في رعاية المبانى
١١٦ر	٥٢	٤٥	عام	
٠٥٢ر	٢٤	٤٦	خاص	
٠٦٧ر	٣٠	٤٥	جملة	
				عمال الفزل والتوير
١٣٦ر	٤٩	٣٦	عام	
٠٧٤ر	٢٨	٣٨	خاص	
١٢٨ر	٤٦	٣٦	جملة	
				عمال النسيج
٠٩٢ر	٤٠	٤٢	عام	
٠٥٧ر	٢٨	٤٩	خاص	
٠٧٥ر	٢٤	٤٥	جملة	
				عمال التبييض والصباغة
٠٧٦ر	٣٨	٥٠	عام	
٠٦٢ر	٢٨	٤٥	خاص	
٠٧٥ر	٣٧	٤٩	جملة	
				عمال صناعة الخزف والقطاير
٠٦٦ر	٣١	٤٧	عام	
٠٧٢ر	٤٣	٦٠	خاص	
٠٦٦ر	٢٨	٥٨	جملة	
				عمال تجهيز الخبز
٠٣٩ر	٢١	٨٠	عام	
٠٦١ر	١٧	٢٨	خاص	
٠٣١ر	١٢	٧٠	جملة	
				خياطو الملابس والمنسوجات
٠٩٤ر	٣٥	٣٧	عام	
٠٧٢ر	٢١	٤٢	خاص	
٠٨٥ر	٢٣	٣٩	جملة	

نتائج الجدول رقم ٧

المهنة	متوسط الأجر بالجنيه	مؤشر التفاوت
	ذكور	إناث
عمال العمليات الكيماوية		
عام	٦٣	٥٢
خاص	٤٨	٣٥
جملة	٦٠	٤٥
عمال تركيب وصيانة الآلات		
عام	٥٩	٢٩
خاص	٥٨	٢٩
جملة	٥٩	٢٩
عمال إنتاج آخرون		
عام	٦٧	٤٠
خاص	٤٥	٣٠
جملة	٦١	٣٣
إجمالي المشتغلين		
عام	٥٤	٤٤
خاص	٥٢	٣٠
جملة	٥٤	٣٧

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، نشرة الأجور والتوظيف وساعات العمل ،
١٩٩٢ .

أما بحث التكسب الذى أجرى ضمن نظام معلومات سوق العمل فى أكتوبر ١٩٨٨ ، فإنه يؤكد وجود تفاوت ضخم بين مستويات الكسب للمرأة والرجل فى سوق العمل بالحضر والريف . فيبلى متوسط الكسب السنوى للمرأة فى الحضر ٦٤ ٪ من المتوسط للرجل ، وتزداد الفجوة بين الجنسين اتساعاً فى الريف حيث يبلغ مستوى كسب المرأة ٤٩ ٪ فقط من كسب الرجل ، كما هو مبين فى الشكل رقم ١٠ .



الشكل رقم ١٠
الكسب السنوى للإناث كنسبة من كسب الذكور
فى الحضر والريف
أكتوبر ١٩٨٨

وكما يتضح من الشكل فإن أدنى فجوة للتفاوت فى الكسب بين الجنسين تكون لفئة المشتغلين مقابل أجر ، وذلك على مستوى كل من الحضر والريف ، وقد يرجع ذلك لارتفاع نصيب الإناث المشتغلات بالحكومة والقطاع العام فى هذه الفئة ، خاصة فى الحضر ، ولا يقتصر الأمر على هذا التفاوت الكبير بين كسب الإناث والذكور فى الحضر والريف ، ولكن تظهر النتائج أيضا أن التفاوت بين مستوى كسب الإناث بين الحضر والريف أكبر من التفاوت فى مستوى كسب الذكور . ويعنى ذلك أن المرأة فى الريف هى أقل الفئات تكسباً على مستوى سوق العمل ككل .

(٢-٢) فقراء وأغنياء المتكسبين

وقد تم في هذه الدراسة أيضا تحديد خصائص المتكسبين الذين ينتمون إلى أدنى فئات الكسب (فقراء المتكسبين) ، والذين ينتمون إلى أعلى فئات الكسب (أغنياء المتكسبين) . وقد شملت الخصائص عدة متغيرات مثل العمر ، والمهنة ، والقطاع ، ومستوى التعليم ، ونوع الجنس ، وغيرها . واتضح أن أكثر من نصف النساء المشتغلات بالحضر (٥٣٪) يعتبرن من فقراء المتكسبين ، بينما تبلغ النسبة في حالة الذكور ٣٥ ٪ فقط . ولتغير الجنس علاقة أكثر قوة بمستوى الفقر في الريف ، حيث يلاحظ أن ٨٢ ٪ من المشتغلات في الريف يعتبرن ضمن فقراء المتكسبين ، بينما تبلغ نسبة الذكور ٥٥ ٪ . هذا مع العلم أن تحديد مدى الانتماء لفئة فقراء المتكسبين تم للمتكسبين فقط في عينة البحث ، أي باستبعاد المشتغلين بدون أجر ، وهي فئة ترتفع فيها نسبة الإناث إلى حد كبير بالمقارنة بالذكور .

أما من حيث الانتماء لفئة أغنياء المتكسبين ، فبالغالبية العظمى من هؤلاء ، سواء في الحضر أو الريف ، من الذكور . كذلك فإن ١٥ ٪ من المتكسبين الذكور في الحضر يعدون ضمن أغنياء المتكسبين ، بينما تبلغ نسبة الإناث ٥ ٪ فقط . وفي الريف ، بينما تصل نسبة أغني المتكسبين من الذكور ٧ ٪ ، فإن النسبة المماثلة للإناث تبلغ ١ ٪ فقط . ويظهر الشكل رقم ١١ التباين بين وضع الإناث والذكور بهذا الشأن .

وقد أجرى تحليل لهذا التفاوت في مستويات الكسب لتبين إلى أي مدى يمكن تفسيره بالاختلافات في خصائص رأس المال البشري بين الجنسين ، واستخدمت لهذا الغرض دالّة كسب ، إحداهما للذكور والأخرى للإناث . وقد اتضح أن ٤٠ ٪ من التفاوت في مستوى الكسب لا يمكن تفسيره من خلال

خصائص رأس المال البشرى ، مثل التعليم والخبرة ^(٣) . ويترك ذلك مجالاً لوجود اعتبارات أخرى وراء هذا التفاوت ، لعل أهمها التحيز ضد النساء في سوق العمل ، ليس بالضرورة من خلال اختلاف الأجر للوظيفة الواحدة ، ولكن بالاتجاه لتوظيف النساء في وظائف معينة ذات مكانة دنيا من حيث مستوى الكسب الذى تحققه . وعموماً هناك حاجة لمزيد من الدراسة التى يمكن أن تبرز أبعاداً إضافية لهذا التفاوت .

النصيب النسبى للإناث فى فئة فقراء وأغنياء المتكسبين
١٩٨٨

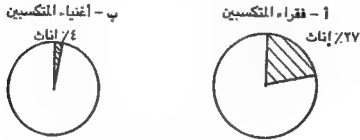


الأهمية النسبية للفقراء وأغنياء المتكسبين لإجمالي المتكسبين
وفقاً لنوع الجنس

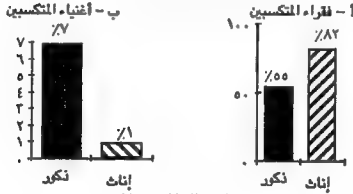


الشكل رقم ١١
أولاً - الحضر

النصيب النسبي للإناث في فئة فقراء وأغنياء المتكسبين
١٩٨٨



الأهمية النسبية لفقراء وأغنياء المتكسبين لإجمالي المتكسبي
وفقاً للنوع والجنس



تابع الشكل رقم ١١
ثانياً - الريف

المصدر: محيا زيتون ، هيكل التكسب في سوق العمل في مصر ، مشروع نظام معلومات العمالة ، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، القاهرة ١٩٩٤ .

وأخيراً ينبغي التنويه بأن التفاوت في مستوى الكسب بين المرأة والرجل لا يعد صفة مميزة لسوق العمل المصري ، بل إنه إحدى خصائص أسواق العمل عموماً ليس فقط في دول العالم الثالث بل وأيضاً في الدول المتقدمة ، وتظهر البيانات المتاحة عن نشاط الصناعة التحويلية في عدد من الدول المتقدمة اقتصادياً أن النساء في عام ١٩٨٧ يتكسبن أقل من الرجال . وتتراوح النسبة بين حد أدنى قدره ٦١ ٪ في لوكسمبرج ، إلى حد أقصى قدره ٩٠ ٪ في

السويد ^(٤) . ويعنى ذلك أنه فى بعض الدول المتقدمة تكون نسبة التفاوت مقارنة للنسبة فى مصر . ويبدو أن ممارسة المرأة فى مصر للنشاط فى الحكومة والقطاع العام بمعدلات عالية تساهم فى تخفيض حدة التفاوت فى الكسب بين الجنسين .

(٣) المرأة وسياسات الهيكلية الرأسمالية

تشمل عمليات الهيكلية الرأسمالية ، التى تتم على نطاق واسع فى مصر وفى غيرها من دول العالم الثالث ، مجموعة من السياسات يمكن إيجازها فيما يلى :

السياسات المالية

تهدف إلى خفض الإنفاق العام وزيادة الإيرادات العامة من أجل خفض عجز الموازنة العامة إلى أبنى الحدود . ومن أمثلة هذه السياسات خفض دعم السلع الاستهلاكية ومشروعات القطاع العام ، وتجميد الأجور والمرتبات للمشتغلين الحاليين ، والحد من الاستخدام بالحكومة والمشروعات العامة ، والتراجع عن سياسات ضمان تعيين خريجي نظام التعليم فى الوظائف العامة . وتشمل هذه السياسات أيضاً الحد من دور الدولة فى النشاط الاقتصادى ، وتراجع الإنفاق الاستثمارى العام . ومن ناحية الإيرادات ، تهدف السياسات إلى إصلاح النظام الضريبى ، ورفع أسعار الخدمات العامة التى تقدمها الدولة بهدف استعادة التكاليف .

سياسات الخصخصة

وتتضمن إعادة هيكلة المشروعات والمؤسسات العامة على أسس تجارية ، وتحويل أكبر جانب من هذه المشروعات للملكية الخاصة ، كذلك توفير المناخ الملائم للاستثمار الأجنبى ، وتشجيع القطاع الخاص لممارسة دور فعال فى النشاط الاقتصادى .

سياسات الاسعار

وتهدف أساساً إلى الاعتماد على آليات السوق في تحديد الأسعار وتوجيه النشاط الاقتصادي . ويتم ذلك بإلغاء الدعم عن السلع الاستهلاكية والوسيلة ، وعدم التدخل في تحديد أسعار المشروعات العامة ، وعدم التأثير في تحديد أسعار السلع والخدمات التي يقدمها القطاع الخاص ، كذلك تحرير أسعار الفائدة لتتجه إلى الارتفاع مما يتوقع بناء عليه تشجيع الادخار . كذلك تترك أسعار العمل أو الأجور لقوى العرض والطلب بون فرض حد أدنى للأجور .

سياسات الاقتصاد الدولي

وأهمها تحرير التجارة الدولية وإحلال الرسوم الجمركية محل القيود الكمية . وبالنسبة للرسوم الجمركية ذاتها ، الاتجاه إلى خفضها إلى أدنى المعدلات . واتباع سياسة مرنة لسعر الصرف ، من خلال تخفيض أسعار العملات المحلية .

البعد الاجتماعي للبرنامج

بإقامة شبكات الأمان الاجتماعي Social Safety Nets لتخفيف الآثار الاجتماعية السلبية لهذه السياسات على الفئات الفقيرة ومحدودة الدخل . وسوف نتعرض لدور "الصندوق الاجتماعي" في دعم نشاط المرأة عند تناول دورها في المشروعات الصغيرة .

أما عن تأثير سياسات الهيكله الرأسمالية على المرأة فلم تتم دراسته على نحو موسع بعد في مصر . وربما يرجع ذلك إلى أن المعلومات المتاحة حتى الآن قد لا تسمح بإجراء تحليل متكامل لهذا الموضوع . لذلك قد يكون من المفيد استعراض نتائج بعض الدراسات التي أجريت حول تأثير هذه السياسات في بعض الدول التي طبقتها ، ثم يتم بعد ذلك تناول حالة مصر .

(١-٣) المرأة وسياسات الهيكلية الرأسمالية في بعض مجتمعات العالم

تشير معظم الدراسات إلى تأثيرات سلبية على المرأة لسياسات الهيكلية الرأسمالية ، على الأقل في الأجل القصير . وفي إفريقيا جنوب الصحراء ، وجد أن سياسات الهيكلية الرأسمالية ، التي تهدف إلى خفض العجز المالي ، لها أكبر الأثر على عمالة المرأة . إذ يترتب على هذه السياسات انكماش اقتصادي وتخفيض الاستخدام نتيجة لخفض الإنفاق الحكومي وتقييد الائتمان . كما أن خفض التعريفات الجمركية وضرائب الصادرات يؤدي إلى تراجع الموارد العامة ، مما يتطلب مزيداً من خفض في الإنفاق العام . ففي توجو والنيجر وساحل العاج والسنغال ، وغيرها من الدول الإفريقية ، أدت هذه التغيرات إلى غلق وتصفية المشروعات العامة ، وارتفاع معدل البطالة . والنساء يتأثرن مثلن مثل الرجال بالبطالة ، ولكن لأن حركة النساء محدودة ، فإن فرصهن للحصول على وظيفة أخرى تكون أقل^(١) .

وتظهر تجارب دول أوروبا الشرقية في تطبيق سياسات الهيكلية الرأسمالية تأثير هذه السياسات الملحوظ على عمالة المرأة . ففي هذه المجتمعات تمتعت المرأة العاملة في السابق بمزايا اجتماعية هائلة صاحبت خروج المرأة للعمل بمعدلات بالغة الارتفاع ومساوية تقريباً لمعدلات مساهمة الرجل في النشاط . وفي كل من بلغاريا والمجر كانت نسبة النساء العاملات ٩٣ ٪ ، و ٧٨ ٪ على التوالي عام ١٩٨٩ ، ولكنها انخفضت نتيجة لتطبيق السياسات الجديدة إلى ٨٨ ٪ ، و ٧١ ٪^(٢) .

وفي معظم الدول الاشتراكية سابقاً تسرب كثير من النساء من قوة العمل ، كذلك أصبحت النساء تشكلن نسبة مرتفعة من البطالة . وقد يعكس جانباً من هذا التسرب رغبة المرأة ذاتها واختيارها الانسحاب من سوق العمل .

ولكن في معظم الحالات فإن الانسحاب يكون اضطرارياً نتيجة للتغيرات في ظروف وأوضاع العمل . كذلك فقد تم خلال المرحلة الانتقالية الاستغناء عن النساء العاملات بمعدل أعلى كثيراً من الرجال ، وذلك لأن أعمالهن أكثر هامشية ، علاوة على أن التشريعات الاجتماعية الموروثة مثل إجازة الوضع الطويلة ، جعلت النساء أكثر تكلفة في الاستخدام . وفي بعض الأحيان كان الاستغناء يتم بسبب التحيز الصريح ضد النساء . وفي الاتحاد السوفيتي السابق ، الذي كان رائداً في مساهمة المرأة في النشاط ودعم دورها ، ذكر وزير العمل الروسي صراحة "لماذا ينبغي علينا تشغيل النساء في الوقت الذي لا يعمل فيه الرجال ؟ إنه من الأفضل أن يعمل الرجال وأن ترعى النساء الأطفال ويقعن بأعمال البيت" ^(٣) . وما صرح به الوزير الروسي يعتقه أيضاً مسئولون آخرون في دول العالم الثالث ، ولكن دون التصريح بذلك !

أما في دول الكاريبي فقد عانت النساء من معدلات عالية للبطالة وانخفاض مستويات أجورهن . كذلك فإن الخفض في الإنفاق العام ، وبالتالي في توفير الخدمات الاجتماعية ، انطوى على ارتفاع في تكلفة إعادة الإنتاج الاجتماعي . ومن ناحية أخرى ترتب على خفض الإنفاق العام الحد من التوظيف في القطاع العام ، الذي كان تقليدياً يوظف أعداداً كبيرة من النساء ، مما يعني أن مصدراً أساسياً للاستخدام قد تلاشى بالنسبة للنساء ^(٤) .

وهناك بعد آخر غير منظور لتأثير سياسات الهيكله الرأسمالية في المرأة . فعمل المرأة بدون أجر عادة ما يستوعب أثر الأزمات الاقتصادية نتيجة لتمييزه بالمرونة العالية . والتغيرات الكلية في الأسعار والإنفاق العام والدخول تدفع المرأة لزيادة مجهود العمل بدون أجر ، بل قد تدفعها أيضاً إلى خفض استهلاكها الشخصي من أجل تعويض انخفاض دخل الأسرة . وهناك أشكال مختلفة من

استراتيجيات الإعاشة تواجه بها المرأة الأزمات . فارتفاع أسعار العلاج مثلاً أو فرض رسوم على الخدمات الصحية التي كانت تقدم مجاناً من قبل قد يدفع المرأة لرعاية المرضى وكبار السن . كذلك فإن إلغاء الدعم الذى كان يعد جزءاً من السياسات العامة لتوفير السلع بأسعار رخيصة ، علاوة على تحرير أسعار السلع والخدمات المنتجة فى القطاع العام ، قد يدفع المرأة لتنتج فى المنزل بعض السلع والتي كانت تشتريها من قبل من السوق، وذلك للمساهمة فى خفض تكاليف المعيشة . ومثل هذه التغيرات حدث فى دول أفريقية مختلفة طبقت سياسات الهيكلية الرأس مالية .

ومن بين الاستراتيجيات التى لجأت إليها المرأة - وخاصة الفقيرة - لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة وتدهور الأجور الحقيقية وارتفاع معدلات البطالة ، ممارسة النشاط غير الرسمى ، كى تعوض الدخل المنخفض للأسرة ، أو لأنه تعذر عليها الحصول على فرصة عمل فى القطاع الرسمى . وتؤكد هذا الاتجاه نتائج دراسة استقصائية عالمية شملت عددا كبيرا من دول العالم^(٩). كذلك تظهر دراسة لدول الكاريبي توسع استخدام المرأة فى القطاع غير الرسمى وفى الإنتاج المنزلى بنظام التعاقدات ، وتغيير النساء من نمط الاستهلاك والغذاء فى الأسرة^(١٠) .

وقد دفع هذا التحول ، من اقتصاد السوق إلى الاقتصاد غير النقدي من خلال تزايد عمل المرأة بدون أجر ، إلى القول بأن ما يعتبره بعض الاقتصاديين ارتفاعاً فى مستوى الكفاءة الاقتصادية فى ظل السياسات الجديدة ، ماهر إلا مجرد تحويل للتكاليف من الاقتصاد النقدي إلى الاقتصاد غير النقدي ، وأن النساء يدفعن ضريبة هذه السياسات فى شكل زيادة وقت العمل بدون أجر . ولأن عمل المرأة غير مدفوع الأجر ، وخاصة عندما يتم داخل المنزل ، لا يكون

محتسباً عادة كتنشيط اقتصادى ، فإن جانباً غير قليل من تأثير السياسات على عمل المرأة يظل غير محتسب^(١١) .

ولكن تأثير سياسات الهيكله الرأسمالية فى المرأة لا يتخذ فى جميع الحالات شكل انخفاض مساهمتها فى النشاط ، بل أحياناً ترتفع هذه المساهمة ، وخاصة مع توسع قطاع التصدير . فسياسات تحرير التجارة وتشجيع الصادرات تركّز على أهمية تخفيض التكاليف من أجل تحقيق المنافسة على المستوى الدولى ، مما ينطوى على ضرورة خفض تكاليف العمل . ويعنى هذا أن المشروعات سوف تعمل على استخدام العمالة التى تكون على استعداد أو مضطرة إلى قبول وظائف منخفضة الأجر . وفى نفس الوقت ، فإن أحد مكونات التحولات هو قيام الحكومة برفع كافة القيود والإجراءات الخاصة بالعمالة والحد الأدنى للأجور . وفى ظل ارتفاع معدلات البطالة فإن هذه السياسات تضعف القوة التفاوضية للعمل . وعلى الجانب الآخر فإن التحول إلى نمط الإنتاج المرن ، وما يتطلبه من مرونة ولا مركزية فى قوة العمل ، ينطوى على القضاء على الاعتبارات التى كانت تعوق استخدام المرأة ، مثل كثرة غيابها وارتفاع معدل الدوران . فالنساء أكثر ملاصة لنمط الإنتاج المرن لتاريخهن فى التنقل داخل وخارج قوة العمل ، واستعدادهن للعمل فى منازلهن ، والعمل بعض الوقت أو مقابل أجر لحسابهن . وتشغيل النساء فى مثل هذه الظروف له مزايا خفض تكاليف الإنتاج فى مراحله كثيفة العمل ، نظراً لانخفاض أجورهن . ويمكن للمشروعات أن تكيف تكاليف العمالة لاحتياجات الإنتاج ، حيث تعمل النساء بنظام التعاقدات عادة . وقد وجدت إحدى الدراسات أن الدول التى اتبعت سياسات التصنيع المعتمدة على التصدير ارتفعت فيها مساهمة المرأة فى النشاط

عامة ، وفى النشاط الإنتاجى على وجه الخصوص ^(١٢) . فقد لوحظ ارتفاع نصيب المرأة فى فئة المشتغلين بالإنتاج فى الدول التى أقامت مناطق للتصنيع التصديرى، مثل هونج كونج ، وكوريا ، وماليزيا ، والسلفادور ، وتاييلاند . وفى دراسة أخرى عن المكسيك ، تبين ارتفاع مساهمة المرأة نتيجة للتوسع فى التصنيع التصديرى . ولكن صاحب هذا التوسع انخفاض حاد فى أجور النساء المشتغلات بالصناعة ، واتساع الفجوة بين أجر الرجل والمرأة ، رغم أن الفترة ذاتها شهدت تحسناً فى مستوى تعليم المرأة ومستوى خبرتها ^(١٣) .

ورغم أن الغالبية العظمى من الدراسات توفر أدلة حول آثار سلبية واقعة بالفعل أو محتملة لسياسات الهيكله الرأسمالية فى المرأة ، إلا أن هناك استثناء يتمثل فى حالة كوستاريكا . فقد أخذت بالتحويلات التدريجية مع التزام الحكومة بالمساواة بين الجنسين . وقد صاحب تطبيق سياسات الهيكله تزايد فرص عمل المرأة التى تتطلب مهارة منخفضة فى صناعات التصدير ، مثل صناعات التجميع والإلكترونيات . إلا أنه من الضرورى أن نقول إن الاستخدام والأجور فى القطاع العام ، حيث تمارس المرأة فى كوستاريكا نشاطها أساساً ، ظل مستقراً مما حافظ على مستوى مرتفع لأجر المرأة ، وانخفاض فجوة الكسب بينها وبين الرجل من ٧٧ ٪ عام ١٩٨٧ إلى ٨٣ ٪ عام ١٩٩٣ ^(١٤) .

ولكن لابد من أن نقول ، أخيراً ، إن الميزة النسبية التى تمتعت بها الدول التى اعتمدت على نمو الصادرات ، وهى رخص تكلفة العمل ، قد بدأت تتلاشى بالفعل . فأسواق التصدير فى العالم لم تعد تسمح بنمو كبير فى مثل هذه الصادرات كثيفة العمل . وتغيرت الميزة النسبية من رخص العمالة إلى تمتع العمالة بدرجة عالية من المهارات ، وتغيرت المنتجات للسوق العالمى من السلع البسيطة كثيفة العمل ، إلى منتجات أكثر تعقيداً تعتمد على كثافة عالية للمهارة

والمعلومات ، وبناء على ذلك فمن المعتقد أن المكاسب التي تحققت للمرأة في مجال الاستخدام في الماضي قد لا تستمر خلال السنوات القادمة ^(١٩) .

(٢-٣) المرأة المصرية وسياسات الهيكلية

إذا كان هذا هو الوضع في عدد من الدول التي طبقت السياسات الجديدة ، فماذا عن مصر ؟ وما هي المؤشرات التي يمكن الاستعانة بها للتعرف على تأثير هذه السياسات على المرأة ؟ وما هي المحاذير التي يجب الانتباه إليها حتى لا تؤدي التحولات الاقتصادية إلى تراجع دور المرأة المصرية في النشاط وتدنى مكانتها في سوق العمل ؟

لأنك أن سياسات الهيكلية الرأس مالية - التي بدأت تتخذ مسارها في مصر منذ عقد الثمانينيات ، واتخذت إجراءاتها الرسمية من خلال التوقيع على اتفاق صندوق النقد الدولي في أول التسعينيات - لها تأثيراتها الحالية والمتوقعة على سوق العمل المصري بالنسبة للنساء والرجال . ومع ذلك فهناك عدة اعتبارات تدعو للاعتقاد بأن سلبية هذه السياسات - كما تشير حالة المجتمعات الأخرى التي طبقتها - قد تتحملها المرأة على نحو أكثر حدة من الرجل . والهدف هنا ليس البحث في تأثير هذه السياسات الجديدة على المرأة على نحو مباشر ومحدد ، فهذه المهمة بحاجة لدراسة أكثر عمقاً تستند إلى بحث ميداني يرصد التغيرات التي طرأت على أوضاع المرأة العاملة خلال السنوات الماضية . إنما الهدف هو مجرد إلقاء الضوء على المؤشرات التي تدل على أن المرأة أكثر ضعفاً في مواجهة هذه التحولات ، ومن ثم أكثر تأثراً بتداعياتها السلبية .

(١-٢-٣) تركز استخدام المرأة الحضرية في قطاع الدولة

كلما كانت المرأة العاملة أكثر تركيزاً في القطاعات التي تخضع لإعادة الهيكلة ،

انطوى ذلك على أنها أكثر عرضة للآثار السلبية لهذه السياسات . والنساء فى مصر ، وخاصة فى الحضر ، يمارسن النشاط فى الحكومة والمشروعات العامة (قطاع الدولة) بمعدل أعلى كثيراً من الذكور . فكما اتضح من قبل ، فإن ٧٧ ٪ من النساء المشتغلات فى الحضر عام ١٩٩٥ يمارسن نشاطهن فى الحكومة والقطاع العام ، مقابل ٤٢ ٪ فى حالة الذكور . ويستوعب القطاع الحكومى وحده ٦٧ ٪ من جملة النساء المشتغلات بالحضر ، مقابل ٢٦ ٪ للذكور (الجنول رقم ٣) . وتظهر الإحصاءات المتاحة أن قطاع الحكومة ، الذى اعتاد أن يوفر فرص عمل كثيرة وبون التمييز على أساس الجنس ، تضاعفت قدرته إلى حد كبير على استيعاب العمالة مع توقف العمل بنظام ضمان تعيين الخريجين . وبعد أن كان القطاع يحقق ١٣٠ ألف فرصة عمل جديدة سنوياً ، انخفض عدد الوظائف إلى ٢٠ ألفاً فى أول التسعينيات ^(١٦) . وهذا التحول يعد نتيجة للسياسات الجديدة التى تدعو لزيادة كفاءة الجهاز الحكومى من خلال تقليص حجم العمالة فيه . وعلاوة على ذلك فإن خصخصة المشروعات العامة أصبحت سياسة معلنة للدولة ، بل إن الإسراع بعمليات الخصخصة برز كأحد الأهداف المهمة التى تسعى الحكومة الحالية لتحقيقها . وكما اتضح من تجربة بعض الدول التى طبقت هذه الاستراتيجية ، فإن خصخصة المشروعات العامة أثرت فى المرأة أكثر من الرجل . وفى مصر فإن مهن الإنتاج التى ينتمى شاغلوها فى الغالب إلى فئات اجتماعية دنيا ، تمارسها النساء فى القطاع العام بمعدل يبلغ ضعف معدل الذكور ، حيث نجد ٤٦ ٪ من عمال الإنتاج النساء يمارسن النشاط فى القطاع العام ، مقابل ٢٣ ٪ فقط للذكور ^(١٧) .

إذا انتقلنا من مستوى القطاع إلى مستوى المهنة ، نلاحظ أن النساء يمارسن النشاط عادة في وظائف أكثر هامشية من الذكور ، وهذه الوظائف أيضا هي التي يتضخم فيها حجم العمالة الزائدة . ويذكر تقرير التنمية البشرية لمصر أن عبء البطالة المقنعة يزداد في وظائف بعينها ، وبالأخص الوظائف المكتبية ومسك الدفاتر ، وما شابهها ، المعتقد أن أغلب المشتغلين بها يعملون عمالة زائدة^(١٨) .

وفي دراسة أجراها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بأسلوب المسح الشامل لكافة الوحدات الإدارية المحلية ومديريات الخدمات وفروعها بكافة المحافظات ، علاوة على عينة ممثلة لثلاثين وزارة ، و٦٠ هيئة عامة ، ثبت وجود فائض صافٍ في العمالة يقدر بنحو ٣٥٠ ألف مشتغل ، يتركز الجانب الأكبر منهم في الوظائف المكتبية والخدمات المعاونة^(١٩) . والمهنة التي تضم بين مشتغليها أعلى معدل للنساء هي مهنة الأعمال المكتبية ، حيث تمثل المرأة نحو ٤٠ ٪ من إجمالي المشتغلين عام ١٩٩٥ . وإذا علمنا أيضاً ، بناء على نتائج التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ ، أن ٧١ ٪ من النساء في هذه المهنة يمارسن النشاط في الحكومة ، وأن ٩١ ٪ منهن يمارسنه في الحكومة والقطاع العام معاً ، يتبين بجلاه أن النساء يصبحن معرضات لسلبيات إعادة الهيكلة في القطاع الحكومي على نحو أكثر حدة من الرجال .

ونظراً لأن الحكومة - بخلاف القطاع العام - لا يمكنها الاستغناء عن العمالة الزائدة بسهولة ، فإن عمليات إعادة الهيكلة في القطاع الحكومي سوف تنصب آثارها السلبية أساساً على الشابات خريجات نظام التعليم ، حيث تتضاعل فرص العمل أمامهن في القطاع والمهنة التي كانت تعد مجالاً رحباً

لتوظيفهن . أما النساء المشتغلات بالفعل فى الحكومة فسيتعرضن لانخفاض كبير فى أجورهن الحقيقية ، بسبب السياسات التى تعمل على تجميد الأجور ، وفى نفس الوقت ، تلغى الدعم وترفع رسوم الخدمات وتحرر الأسعار عموماً . ولأن المرأة عادة لا يمكنها تعويض ذلك بممارسة وظيفة إضافية ، لكونها تتحمل مسئولية أعمال المنزل والأسرة ، فإن التدهور فى مستوى كسبها الحقيقى يكون شديد الوطأة ، بل قد يدفعها أحياناً للانسحاب من قوة العمل كلية .

ومع ذلك لا ينبغى تجاهل حقيقة وجود مهن أخرى تمارسها النساء بمعدلات مرتفعة ، مثل التدريس ، وخاصة فى مراحل التعليم الأولى ، والتمريض . وهذه المهن قد لا تتعرض لتخفيض العمالة مثل المهن المكتبية ، بل قد يزداد الطلب عليها ، لأن التعليم الابتدائى يحظى بأولوية خاصة فى ظل السياسات الجديدة . وهنا ينبغى الاستفادة من تجارب المجتمعات الأخرى ، حيث وجد أنه عندما تضيق فرص العمل المتاحة عموماً ، قد يلجأ الذكور إلى ممارسة وظائف كانت تشغلها النساء عادة ، ويدعو ذلك إلى التحذير من أن ضيق فرص كسب الرزق أمام الرجال فى مصر يمكن أن يدفعهم إلى ممارسة نوعية من الوظائف كانوا يجمعون عن ممارستها من قبل .

(٣-٢-٣) فرص الاستخدام فى القطاع الخاص الرسمى

والآن ماذا عن القطاع الخاص ؟ وهل يتجه هذا القطاع للنمو السريع وتوفير فرص عمل للمرأة تخفف من وقع الآثار السلبية لإعادة هيكلة قطاع الدولة ؟

القطاع الخاص الرسمى هو القطاع الذى تعقد عليه استراتيجية الهيكلية الرأسمالية آمالاً عريضة فى النمو والتوسع ، إلا أن هناك من المؤشرات ما يدل

على أن فرص ممارسة المرأة للنشاط في القطاع الرسمي محدودة . فهذا القطاع يميل إلى التمييز بين المرأة والرجل عند التعيين في وظائفه . وفي دراسة ميدانية موسعة أجريت حول العمالة والتكسب في هذا القطاع ، أظهرت النتائج بشأن شروط التعيين في الوظائف المختلفة وجود تحيز واضح ضد المرأة . ففي الوظائف التخصصية ، التي تتطلب مؤهلات عليا ، تشترط ٣٩ ٪ من الجهات في القطاع الخاص أن يكون شاغل الوظيفة رجلا ، ولا تشترط أى جهة أن يكون شاغل الوظيفة أنثى . وترتفع نسبة اشتراط الذكور في حالة وظائف الإدارة العليا والوظائف الفنية ، حيث تصل النسبة إلى ٦١ ٪ ، و٦٠ ٪ على التوالي ، بل وتصبح النسبة أكثر ارتفاعاً في مجال الوظائف الحرفية والمعاونة . أما الوظائف المكتبية ، التي تعد من المهن التي توفر فرص عمل للنساء بمعدلات عالية عن غيرها من المهن ، فإن اشتراط ذكر لوظائف هذه المهنة كان معدله ٢٠ ٪ مقابل ٥ ٪ فقط للأنثى^(٢٠) . هذا وقد اتضح أيضاً ، من تحليل مضمون إعلانات الوظائف على مدى شهر كامل بجريدة الأهرام ، أن الوظائف المعروضة على النساء تمثل ٢٢ ٪ فقط من إجمالي الوظائف المعلن عنها ، وأن نوعية الوظائف التي تتطلب أنثى فقط تكون محدودة ، وتركز في مهن معينة ، مثل السكرتارية والخادما والمرييات^(٢١) .

ومن ناحية أخرى فإن وظائف القطاع الخاص لا توفر للمرأة عادة ظروف عمل مواتية فيما يتعلق بمستوى الكسب وإمكانات التصعيد الوظيفي ، وربما الأهم بالنسبة للإجازات التي تتيح للمرأة إمكانية التوفيق بين ممارسة نشاط سوق العمل ومسئوليات الأسرة . فبينما تسمح جميع الجهات الحكومية مثلاً بالإجازات المرضية ، وإجازات الوضع ورعاية الطفل ورعاية الأسرة ، كذلك تسمح بإجازة بدون مرتب في حالة الإعارة للخارج أو مراقبة الزوج ، نجد أن نسبة غير

ضئيلة من جهات العمل فى القطاع الخاص لا تسمح بإجازة الوضع المعتادة فى قطاع الدولة . كذلك فإن نسبة أعلى لا تسمح بإجازة رعاية الطفل ، وقليل للغاية من الجهات يسمح بإجازة رعاية الأسرة أو للسفر للخارج ^(٣٧) . وإذا أضفنا إلى ذلك أن العمل بالقطاع الخاص قد يتطلب فى كثير من الأحيان ساعات عمل إضافية سواء بأجر أو بدون أجر ، أو العمل أيام العطلات الرسمية ، فإن ظروف عمل المرأة فى القطاع تصبح أكثر صعوبة ، وإمكانات التوفيق بين العمل خارج المنزل والنشاط داخله أكثر ضعفا . وهذه الظروف غير المواتية قد تجعل المرأة ذاتها تردد فى قبول بعض وظائف القطاع الخاص المتاحة لها ، وإن قبلتها فإن ذلك يكون على حساب مجهود شاق من جانبها لمحاولة التوفيق بين دورها .

أما قطاع التصدير ، الذى توجه إليه الحوافز فى ظل السياسات الجديدة من أجل تحقيق النمو و دفع عجلة الإنتاج ، فكما اتضح من قبل ، دلت تجارب مجتمعات أخرى على أنه القطاع الذى يستوعب فى حالة توسعه جانبا لا بأس به من عمالة المرأة . إلا أن هذا القطاع لم يحقق معدلات نمو مرتفعة فى مصر حتى الآن ، وبذلك لم تتمكن المرأة المصرية من الاستفادة من الجانب الإيجابى للسياسات الجديدة ، فى حين أن تحملها للجانب السلبى يكاد يكون أمراً مؤكداً ^(٣٨) .

مما سبق يتضح أن الظروف التى تواجه المرأة فى ظل سياسات الهيكله الرأسمالية تتمثل فيما يلى : تراجع شديد فى فرص العمل التى يوفرها قطاع الدولة ، وهو القطاع الذى كانت تتمتع فيه المرأة بميزة المساواة فى المعاملة ، علاوة على ظروف عمل ملائمة لكونها ربة أسرة . وفى نفس الوقت فإن استثمارات القطاع الخاص الرسمى ، المحدودة سواء كانت محلية أم أجنبية ، علاوة على تواضع إنجاز هذا القطاع فى مجال التصدير ، ترتب عليه أن فرص العمل التى يوفرها لا تكفى لتعويض النقص فى الوظائف العامة . ومع تراجع

بور الدولة في الاستخدام واتساع بور القطاع الخاص تنزايد احتمالات التمييز بين الجنسين في التعيين في الوظائف ، كما قد تتسع فجوة الكسب بينهما .
وتتضح خطورة هذه التغيرات إذا علمنا أن القطاع الحكومي قد وفر خلال الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٦ حوالي ٧٥٩ ألف فرصة عمل ، بلغ نصيب المرأة فيها ٥١ ٪ ، في حين أن نصيب المرأة في فرص العمل الجديدة التي توافرت في الأنشطة غير الزراعية بعد هذه الفترة لم يتعد ٢٠ ٪^(٢١) . وفي مثل هذه الظروف فإن البدائل والخيارات المتاحة أمام قطاع عريض من النساء تكون محدودة وربما قاسية أيضاً .

(٣-٢-٤) ممارسة النشاط غير الرسمي

قد تلجأ المرأة التي لا تجد فرصة عمل بالقطاع الرسمي ، أو التي قد لا تتلاءم ظروف العمل في القطاع مع مسئولياتها الأسرية ، إلى ممارسة النشاط بالقطاع غير الرسمي . وفي هذه الحالة يصبح القطاع غير الرسمي ملاذاً ، ليس فقط للمرأة غير المتعلمة كما هو مألوف ، ولكن للمرأة المتعلمة أيضاً ، التي قد تضطر لممارسة وظيفة لا تتناسب مع مؤهلاتها . ويؤاثر هذا الاتجاه ظهرت بالفعل من خلال دراسة ميدانية لأوضاع المرأة بالقطاع غير الرسمي في أحد أحياء القاهرة^(٢٢) فقد تبين أن نحو ١٤ ٪ من عينة البحث المشتغلات بالقطاع أنهن تعليمهن المتوسط . وترجع ممارستهن النشاط في القطاع غير الرسمي إلى تأخر الدولة كثيراً في تعيين خريجي التعليم بصفة عامة ، وتعيين خريجي التعليم المتوسط على وجه الخصوص . وقد أظهرت الدراسة أيضاً أن نسبة كبيرة من المشتغلات من خلال الأسرة ، اللاتي يرغبن في تغيير عملهن ، يتطلعن لممارسة العمل في القطاع الحكومي .

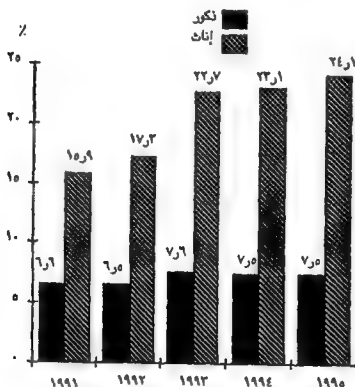
ومن ناحية أخرى فإن شريحة أخرى من النساء ، فى الطبقات الفقيرة خاصة ، قد لا تسمح ظروف أسرهن بممارسة نشاط خارج المنزل ، ومع ذلك تضطر المرأة للخروج وممارسة النشاط غير الرسمي حتى إذا كان العمل متاح ذا مكانة متدنية من حيث العائد أو ظروف العمل أو كليهما . وقد تتعرض المرأة فى هذه الحالة للاستغلال من جانب صاحب العمل ، كما قد تتحمل مشقة وأعباء هائلة نتيجة لحاجتها لكسب الدخل وتحملها مسئوليات الأسرة والمنزل فى نفس الوقت ، وبذلك فإن الضغوط الاقتصادية تؤدي بهذه الشريحة من النساء إلى توسيع دورهن الإنتاجى ، ولكن ربما على حساب دورهن فى إعادة الإنتاج ، وأيضاً على حساب صحتهن البدنية والنفسية .

وقد تدفع الضغوط الاقتصادية بالفتيات الصغيرات أيضاً لممارسة النشاط غير الرسمي ، فقد تلجأ بعض الأسر الفقيرة إلى عدم تعليم بناتهن ، أو إلى سحبهن من مراحل التعليم المختلفة ، من أجل الدخول فى سوق العمل مبكراً ودعم الأسرة المعيشية . وتمارس الفتيات فى هذه الحالة مهناً متواضعة ، مثل الخدمة المنزلية ، التى اتسع نطاقها على نحو ملحوظ خلال السنوات الأخيرة . وسنطرح فيما بعد عدداً من القضايا الأساسية للمرأة فى القطاع غير الرسمي .

(٣-٥) التعطل عن العمل

والمرأة التى لم تتلق بوظيفة بالقطاع الرسمي أو غير الرسمي ، لسبب أو آخر ، قد تنضم إلى طابور البطالة الطويل . وعدم التكافؤ بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالبطالة يرجع إلى أن احتمال حصول المرأة على وظيفة فى ظل الظروف السائدة يكون أقل ، وبالتالي فإن الفترة التى تظل خلالها المرأة بدون عمل تكون أطول كثيراً . وقد أثبتت إحدى الدراسات الميدانية الموسعة حول أوضاع البطالة فى

نهاية الثمانينيات^(٣٦) أن عدد أسابيع التعتّل لمن سبق لهم العمل بلغت ٨٧ أسبوعاً للإناث مقابل ٥٢ أسبوعاً للذكور . أما المتعتّلون الجدد (الخريجون) فتتّظّل المرأة متعتّلة لمدة ١١٤ أسبوعاً ، مقابل ٧٧ أسبوعاً للذكور . وتظهر الإحصاءات المتاحة ارتفاعاً ملحوظاً في معدل بطالة المرأة خلال النصف الأول من التسعينيات ، وهي الفترة التي شهدت التطبيق الرسمي لسياسات الهيكله الرأسمالية . ويتضح ذلك بالنظر إلى الشكل رقم ١٢ الذي يكشف عن ارتفاع ملحوظ في معدل البطالة للمرأة وتفاقم الفجوة بين معدل بطالتها ومعدل بطالة الرجل على مدى السنوات الخمس .



الشكل رقم ١٢
تطور معدل البطالة وفقاً لنوع الجنس لقوة العمل (١٥-٦٤ سنة)
١٩٩٥ - ١٩٩١

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦ .

الانسحاب من قوة العمل

وأخيراً قد تضطر المرأة ، إذا لم تتوافر فرص العمل أو إذا وجدت أن الفرص المتاحة في سوق العمل غير ملائمة ، إلى الانسحاب من قوة العمل كلية . وفي هذه الحالة قد تكتفى بنورها كربة منزل ، حتى ولو لم يحقق هذا الدور لها الإشباع الكافي في الحياة .

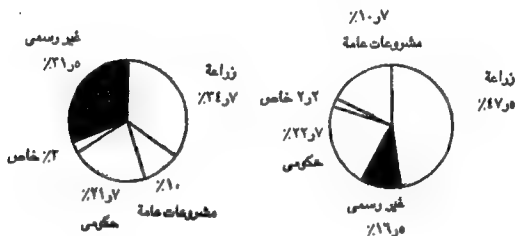
وبصفة عامة إذا استندنا إلى مقولة A. sen ، أن حرية الاختيار هي لب رفاه الإنسان ^(٣٧) ، فإن النتيجة العامة التي يمكن الخروج بها مما سبق أن هذه السياسات يترتب عليها ضيق مجالات الاختيار أمام المرأة في ممارسة النشاط الاقتصادي ، والذي يتجسد فيما يلي :

فقد تمارس المرأة النشاط في ظل ظروف عمل غير مناسبة ، أو قد تمارس مهنة لا تتناسب مع مستوى تأهيلها ، وقد تضطر للانسحاب من قوة العمل بالرغم من رغبتها في ممارسة النشاط ، وقد تضطر للخروج وممارسة النشاط رغم أن ظروفها العائلية لا تسمح بذلك ، وأخيراً قد تنضم إلى صفوف المتعطلين بمعدلات عالية على غير إرادتها .

(٤) المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي

صاحب الاتجاه النزولي للاستخدام في قطاع الدولة نموا محدودا في فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص الرسمي ، ويرجع ذلك ، من ناحية ، لضعف الاستثمارات المحلية وضالة الاستثمار الأجنبي ، واتخاذ القطاع الرسمي أساليب إنتاجية كثيفة رأس المال . ومن ناحية أخرى ، فإن الاتجاهات الانكماشية على المستوى الكلي تسهم في إضعاف معدلات النمو في القطاع الخاص . وعلاوة على ذلك فإن نصيب القطاع الخاص الرسمي في إجمالي الاستخدام يعد ضئيلاً للغاية ، لذلك ، حتى بافتراض تحقيق هذا القطاع لمعدل نمو مرتفع ، فإن حجم

فرص العمل التي سيوفرها بشكل مطلق ستكون قليلة الأهمية على المستوى القومي . وفي ظل هذه الظروف أصبح القطاع غير الرسمي هو الذي يستوعب جانباً كبيراً من الإضافات لقوة العمل . ويظهر الشكل رقم ١٣ تطور نصيب قطاعات الاقتصاد القومي المختلفة في إجمالي الاستخدام خلال الفترة ٨٦/١٩٨٧ - ١٩٩٠/١٩٩١ . ويتضح منه أنه ، على مدى الفترة المبينة ، حقق القطاع غير الرسمي أكبر زيادة (الضعف تقريباً) في نصيبه من جملة الاستخدام . وقد تم ذلك على حساب الاستخدام في قطاع الزراعة ، الذي تراجع بشدة على مدى الفترة . أما القطاع الحكومي والعالم فيظهران انخفاضاً ضئيلاً ، بينما القطاع الخاص الرسمي يرتفع نصيبه في جملة الاستخدام . ورغم الارتفاع في نصيب هذا القطاع إلا أن فرص العمل التي وفرها عام ١٩٩١/٩٠ لا تتجاوز ٣ ٪ من جملة الاستخدام .



الشكل رقم ١٣
تطور هيكل العمالة وفقاً للقطاع

المصدر : تقرير التنمية البشرية لمصر ، لعام ١٩٩٥ ، صفحة ٧١ .

ونظراً لأهمية عمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى عامة ، وتزايد هذه الأهمية فى ظل سياسات الهيكله الرأسمالية ، فسيتم فيما يلى تناول بعض القضايا الأساسية التى تتعلق بأوضاع المرأة العاملة فى هذا القطاع ، وهى :
قصور قياس نشاط المرأة فى القطاع ، ومساهمة المرأة فى القطاع ، وطبيعة نشاط المرأة فى هذا القطاع .

(٤-١) قصور القياس

لحل أهم القضايا المتعلقة بمساهمة المرأة فى النشاط غير الرسمى تتعلق بالقصور الشديد فى قياس مساهمتها . وينصب هذا القصور على مجالين رئيسيين تمارس المرأة فيهما نشاطها بمعدلات أعلى من المتوسط ، وهما القطاع غير الرسمى والنشاط الزراعى ، والقصور فى القياس لا يقتصر على مصر فقط ، بل يشمل أيضاً معظم المجتمعات النامية ، بل وبعض المجتمعات المتقدمة ، وإن كان بدرجه أقل .

أما لماذا يوجد مثل هذا القصور فى قياس مساهمة المرأة بالذات ، فيرجع إلى عدة عوامل . فجانِب مهم من مساهمة المرأة يكون فى أنشطة إنتاجية تتميز بصعوبة القياس ، إما لأن نشاط المرأة متكامل مع أعمالها المنزلية ، أو لأنها تعمل فى كثير من الأحيان لدى الأسرة بدون أجر ، وبالتالي يتوارى نشاطها خلف نشاط رب الأسرة كاسب الدخل الرئيسى . كما أن نشاط المرأة ، سواء بأجر أم بدون أجر ، قد يتسم بالطابع الموسمى أو غير المنتظم . وعلاوة على ذلك هناك التوجه العام السائد فى مجتمعات العالم عامة ، والعالم الثالث خاصة ، وهو أن نشاط المرأة يكون أساساً فى مجال رعاية الأسرة وأعمال المنزل ، أى كانت طبيعة الأنشطة الإنتاجية الأخرى التى تمارسها . ويؤثر هذا التوجه بدوره فى تصميم المسوح والتعدادات وأسلوب جمع البيانات ، مما يؤدى إلى عدم الدقة

فى قياس ما تقوم به المرأة من أنشطة إنتاجية . بل إن التقاليد والعوامل الثقافية عموماً تجعل النساء أنفسهن غير مدركات لأنوارهن ، وأن ما يمارسنه من مهام يدخل فى صميم النشاط الاقتصادى .

ونتناول فيما يلى العوامل المؤثرة فى قياس نشاط المرأة التى يترتب عليها عدم ظهور بعض جوانب هذا النشاط فى الإحصاءات الرسمية ، ثم يلى ذلك تقديم بعض الأدلة على القصور فى قياس نشاط المرأة المصرية ، خاصة فى القطاع غير الرسمى .

(١-١-٤) اختلاف المفاهيم

وصعوبة قياس نشاط المرأة المتعلق بإنتاج قيمة استعمالية وليس قيمة تبادلية ، لا يرجع فقط إلى صعوبة وجود بديل نقدى فى السوق يمكن القياس عليه ، ولكنه يرجع أيضاً لاختلاف وجهات النظر بشأن ما يمكن اعتباره نشاطاً منتجاً وينبغى أن يحسب ضمن الناتج القومى . وبالتالى تتفاوت المفاهيم الخاصة بالنشاط الاقتصادى . ويتضح هذا التفاوت من استعراض المفاهيم الخاصة بقوة العمل، والتى تتراوح بين العمل الذى يساهم فى الأنشطة السوقية ذات العائد النقدى ، والأنشطة المنزلية المعتادة ، كما يلى :

- أ - العمل مقابل أجر : ويتضمن العمل لذى الغير مقابل أجر نقدى أو عينى .
- ب - العمل الموجه للسوق : حيث يضاف للتعريف الأول إنتاج من يعملون لحسابهم ، ونشاط العمل الذى يتم فى محيط الأسرة إذا كان الإنتاج موجهاً للسوق .
- ج - التعريف الجارى لمنظمة العمل الدولية : ويتضمن كل الأنشطة المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات سواء كانت موجهة للسوق أم لا . أى يضاف

للتعريف الثانى النشاط المرتبط بمنتجات الإعاشة ، وذلك وفقاً لنظام الأمم المتحدة للحسابات القومية .

د - العمل الموسع : ويشمل ، علاوة على ماسبق ، الأنشطة التى تعتبر غير اقتصادية وفقاً لنظام الأمم المتحدة للحسابات القومية ، مثل جمع وإعداد الوقود ، ونقل المياه ، وحياكة الملابس . ومثل هذه الأنشطة يتم تداولها فى السوق فى الدول المتقدمة .

هـ - العمل الكلى : ويشمل كل أنواع الأنشطة التى تعد اقتصادية وغير اقتصادية ، علاوة على الأنشطة المنزلية ^(٢٨) .

٤-٢) أساليب جمع البيانات

تطلب أساليب جمع البيانات عن نشاط المرأة دوراً مهماً فى دقة النتائج التى يتم الحصول عليها عند قياس مساهمتها فى النشاط . فقد يختلف التقدير وفقاً لطبيعة الاستقصاء ذاته ، وهل هو تعداد أو عينة (مثل عينات القوى العاملة) . وفى الحالة الأولى تنسم الأسئلة بالعمومية ، وتتغاضى عن كثير من التفاصيل الخاصة بالنشاط الاقتصادى عموماً ونشاط المرأة خصوصاً . ومن العوامل المؤثرة أيضاً فى قياس نشاط المرأة طول الفترة المرجعية المتضمنة فى الاستقصاءات ، فقد تتراوح الفترة المرجعية من يوم واحد إلى سنة كاملة . ولاشك أن قصر الفترة المرجعية يمكن أن يخفى جانباً كبيراً من نشاط المرأة ، خاصة فى الريف والقطاع غير الرسمى حيث العمل غير منتظم فى الغالب . لذلك يقترح أحياناً التمييز بين فترتين من النساء النشاطات : نساء نشاطات عادة (أى خلال فترة مرجعية طويلة) ، ونساء نشاطات حالياً ، أى خلال أسبوع البحث.

وعلاوة على ذلك فإن من الجوانب المهمة للقصور فى قياس نشاط المرأة أن معظم الاستقصاءات تركز على قياس نشاط رئيسى واحد . والسؤال عن نشاط رئيسى واحد ، مع وجود توجه عام لدى المستجوبين أن عمل المرأة كرية منزل يكون نشاطها الرئيسى ، بصرف النظر عن أى أنشطة أخرى تقوم بها ، يؤدى إلى تجاهل أنشطة المرأة الاقتصادية حتى إذا كانت على درجة كبيرة من الأهمية .

(٤-٣) القصور فى قياس بطالة المرأة

كما أن هناك قصورا فى قياس نشاط المرأة المشتغلة ، هناك أيضاً قصور فى قياس بطالة المرأة . وبما أن قوة العمل تشمل المتعطلين عن العمل علاوة على المشتغلين ، فإن أى قصور فى قياس حجم البطالة بين النساء ينعكس بدوره على حجم قوة العمل النسائية . وقد يسهل التعرف على هذه المشكلات إذا ما تناولنا المفاهيم الثلاثة التالية للبطالة :

- أ - البطالة الصريحة : وتتضمن الأفراد من الجنسين الذين يرغبون فى العمل ويسعون فى البحث عنه . أى أن معيار احتساب الفرد كمتعطل ليس فقط الرغبة فى العمل ، بل أن يتخذ إجراءً فعلياً للبحث عنه .
- ب - البطالة المستترة : وتشمل الأفراد الذين لا يبحثون بالفعل عن عمل بسبب توقعاتهم بعدم وجود فرص عمل متاحة لهم ، ولكنهم على استعداد للعمل إذا توافرت الفرص . أى أن الفرد يعتبر متعطلاً فى هذه الحالة مادام يرغب فى العمل دون اشتراط اتخاذ إجراءً معيناً للبحث عنه .
- ج - البطالة المحتملة : وتشمل الأفراد الذين يكونون على استعداد للعمل فى ظل ظروف أكثر ملاءمة من الظروف السائدة ، مثل الاستعداد للعمل عند

مستوى أعلى من الأجور في سوق العمل ، أو عند توافر ظروف عمل أفضل .

والبطالة الصريحة تمثل التعريف الأكثر ضيقاً للبطالة ، وهو التعريف المستخدم عادة في التعدادات واستقصاءات القوى العاملة في مصر ، وفي المجتمعات العربية وغيرها من مجتمعات العالم . والأخذ بهذا التعريف ينطوي على اتجاه للتقليل من حجم بطالة المرأة ، حيث كثير من النساء قد يرغبن في العمل ولكنهن لا يتخذن إجراءً فعالاً للبحث عن عمل . وتظهر نتائج دراسة ميدانية موسعة عن البطالة ^(٣٩) أن نسبة أعلى من الإناث المتعطلات عن العمل لا يبحثن عن عمل (٢٣ر٥٪) للإناث ، مقارنة بـ (١٤ر٠٪) للذكور . ومن المتوقع أن ترتفع نسبة الإناث غير الباحثات عن عمل كلما ارتفع معدل البطالة وتزايدت أعداد المتعطلين من الرجال . ففي هذه الحالة تتضائل فرص حصول المرأة على عمل ما لم تكن هناك فرص عمل تختص بها النساء فقط مثل وظائف التمريض والعمل في دور الحضانة .

أما البطالة المحتملة ، وتمثل المفهوم الأكثر اتساعاً للبطالة ، فمن المتوقع أن يكون نصيب النساء فيها أكبر كثيراً من نصيب الرجال . وذلك لأن بعض النساء قد لا يخرجن للعمل إذا كان مستوى الأجور السائدة غير مجز ، ولا يعوضهن عن عدم التفرغ لمسئوليات أسرهن . كذلك قد تكون المرأة أكثر استعداداً للعمل إذا وُجدت وظيفة على مقربة من مكان إقامتها ، أو إذا أمكن أداء العمل داخل المنزل ، أو إذا كان العمل يوفر إمكانية حصول المرأة على إجازات مناسبة للوضع أو رعاية الطفل ، أو إذا توافر عمل لبعض الوقت . وهذه الحالات تستبعد من فئة المتعطلين وفقاً للمفهومين الأول والثاني . وقد اتضح أيضاً من الدراسة الميدانية السابقة أن نسبة عالية (٤٠ر٧٪) من النساء

المتعطلات اللائى لم يبحثن عن عمل لم يفعلن ذلك لأنهن كن ينتظرن وظيفة حكومية ، بينما بلغت نسبة الذكور ١٨٫٩٪ . ويدل ذلك على أن هناك شريحة عريضة من النساء على استعداد للعمل ، ولكن فى ظل ظروف عمل مواتية .

(٤-٢) بعض الآلة حول القيود فى قياس نشاط المرأة فى مصر

تظهر تجربة مصر فى مسح القوى العاملة بالعينة إلى أى مدى يمكن أن يتغير حجم نشاط المرأة ، بشكل مطلق وبالقيااس لنشاط الرجل ، باختلاف المفاهيم المستخدمة للنشاط الاقتصادى ، علاوة على بعض التحسينات فى أسلوب جمع البيان . فبدأ من بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٨٣ أجريت التعديلات التالية ^(٣) :

أ - تضمنت استمارة البحث أسئلة مباشرة وغير مباشرة فى محاولة لمعرفة ما إذا كانت الإناث فى الأسرة يقمن بمساعدة رب الأسرة فى عمله أو يمارسن عملاً مستقلاً داخل المنزل أو خارجه بهدف الحصول على دخل .

ب - زيادة عدد الباحثين من الإناث ، باعتبارهن أكثر قدرة على التفاهم مع المرأة فى غياب الأزواج .

ج - تدريب الباحثين تدريباً كثيفاً ، وخاصة فيما يتعلق بكيفية جمع البيان عن الأعمال غير المنتظمة عامة وتلك الخاصة بالمرأة .

د - تعديل الحد الأدنى لساعات العمل بالنسبة لفئة من يعمل لدى الأسرة بدون أجر . فلم يعد هناك التزام بعدد ساعات معينة لكى يصبح الشخص من نوى النشاط .

أما النتائج التى ترتبت على هذه التعديلات المهمة فيمكن استنتاجها من المقارنة بين نتائج بحث القوى العاملة بالعينة فى مصر لعام ١٩٨٢ ، قبل إدخال هذه التعديلات ، وعام ١٩٨٣ ، بعد إدخالها ، كما يتضح من الجدول رقم ٨ .

الجدول رقم ٨
مقارنة نتائج بحث القوى العاملة بالعينة ١٩٨٢ ، ١٩٨٣
(العدد بالآلاف)

١٩٨٣	١٩٨٢		
القوى العاملة	الإناث	القوى العاملة	الإناث
٤٥٥٥٥	١٠٧٦٠	٤٢٧٧٠	١٥٤٠
١٩٨١	٥٦٣١٥	٧٧٨٠	جـ
٥٦٠٨٣	١٠٩٨٩	٥٤٤٢١	جـ
١٦٨٤	٦٧٠٧٢	٢٢٢٧	جـ
١٠١٦٣٨	٢١٧٤٩	٩٧١٩١	جـ
١٧٠٦	١٢٢٣٨٧	١٠٠١٧	جـ
		١٠٧٢٠٨	جـ

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث القوى العاملة بالعينة ، ١٩٨٢ ، ١٩٨٣ .

ويتبين من الجدول أن الأعداد المطلقة لقوة العمل على مستوى مصر قد زادت لكل من الذكور والإناث ، إلا أن الزيادة المطلقة فى حالة الإناث أكبر كثيراً ، حيث بلغ حجم قوة العمل عام ١٩٨٢ ، بعد إدخال التعديلات السابقة ، أكثر من ضعف حجم قوة العمل عام ١٩٨٢ . أما بالنسبة للذكور فالزيادة فى أعدادهم لا تتجاوز ٥ ٪ . ونظراً للزيادة الضخمة التى تحققت فى حالة الإناث ، فقد ارتفعت نسبتهن فى قوة العمل من ٩٣ ٪ عام ١٩٨٢ إلى ١٧٦ ٪ ، أى تضاعفت النسبة تقريباً فى العام التالى مباشرة . وقد تحققت أكبر زيادة فى عدد النساء فى قوة العمل فى الريف ، فارتفعت نسبة الإناث من ٣٩ ٪ عام ١٩٨٢

إلى ١٦٤ ٪ عام ١٩٨٣ . وقد يفسر ذلك أن المرأة فى الريف أكثر ممارسة للأعمال الإنتاجية فى منزلها ، وأن استمارة البحث ركزت أكثر على أنشطة المرأة فى الريف .

تثبت النتائج السابقة إذن أن اختلاف التعاريف والمفاهيم يمكن أن يترتب عليه نتائج مختلفة تماماً ، بل وقد تصبح المقارنة بين عدة سنوات أو عدة بلدان لامعنى لها على الإطلاق .

وقد أجرى الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية ، اختباراً لقياس أثر تصميم استمارة البحث وتعريف قوة العمل ، علاوة على عوامل أخرى ، فى حجم مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ، وذلك بالتطبيق على عدد ١٠٠٠ امرأة فى فئة العمر ١٥ سنة فأكثر فى الريف المصرى . وأسفر الاختبار عن عدد من النتائج على درجة كبيرة من الأهمية ، نذكر منها ما يلى :

أ - أن النساء فى الريف يمارسن أنشطة متعددة على مدار السنة . فمثلاً اتضح أن تربية الدجاج تتم بواسطة ٥٩ ٪ من نساء العينة ، وطحن الحبوب ٥٧ ٪ ، وتصنيع الغذاء ٤٧ ٪ . ولهذا يصبح من الضرورى أن يؤخذ فى الاعتبار تعدد الأنشطة الاقتصادية للمرأة ، عند تصميم استمارة البحث .

ب - أن استخدام التعريف الملائم لقوة العمل يكون له تأثير كبير فى حجم مساهمة المرأة فى النشاط . وقد استخدمت الدراسة المفاهيم الثلاثة المبينة من قبل لقوة العمل (أ ، ب ، ج) ، وهى المفاهيم التى تتدرج من النشاط مقابل أجر ، إلى النشاط الموجه للسوق ، إلى المفهوم الأكثر اتساعاً الذى يشمل كافة الأنشطة المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات سواء كانت موجهة

للسوق أم لا . وقد ارتفع معدل مساهمة المرأة فى النشاط على نحو كبير فيما بين المفاهيم الثلاثة ، من ١٢ ٪ ، إلى ٢٨ ٪ ، إلى ٨٥ ٪ ، وذلك بون الالتزام بحد أدنى للوقت الذى تستغرقه ممارسة النشاط .

ج - إنه ، بعد إدخال حد أدنى لساعات العمل (١٠ ساعات فى الأسبوع) كشرط لاعتبار المرأة ممارسة للنشاط ، فإن معدل مساهمة المرأة انخفض بطبيعة الحال عن المعدلات السابقة (التي لا تتطوى على حد أدنى للوقت) . إلا أنه رغم ذلك مازالت معدلات المساهمة مرتفعة ارتفاعاً كبيراً مقارنة بالإحصاءات الرسمية ، فهي تتراوح بين ١٠ ٪ فى حالة التعريف الأول ، إلى ٢٥ ٪ للتعريف الثانى ، إلى ٥٠ ٪ للتعريف الثالث الأكثر اتساعاً .

ومن الجدير بالذكر أن دراسة معاملة ، أجريت على عينة من النساء فى ريف الهند ، أسفرت عن نفس نتائج الدراسة المصرية تقريباً ، مما يدعم مصداقية نتائج الدراسة المصرية .

وأخيراً ، فى دراسة حديثة نسبياً حول أوضاع المرأة الفقيرة فى منطقة بولاق شملت ٥٨٣ أسرة^(٣٦) ، وجد أن حجم مساهمة المرأة فى النشاط يختلف اختلافاً ملحوظاً فى حالة استيفاء استثمارة البحث على النحو المعتاد فى الاستقصاءات ، عنه بعد تدقيق الأسئلة الموجهة لرب الأسرة للتأكد مما إذا كانت المرأة تمارس نشاطاً بالفعل أم لا (اختلاف المفهوم) . كذلك عملت الدراسة على اختبار مدى تأثير استيفاء بيانات استثمارة البحث من رب الأسرة ، كما هو معتاد فى الاستقصاءات ، أو من المرأة ذاتها . واستُخدم لهذا الغرض استمارتان . وقد تبين أن استيفاء استثمارة البحث من المرأة ذاتها يترتب عليه معدل أكبر للمساهمة فى النشاط ، مقارنة بالمعدل الناتج عن استثمارة رب الأسرة . فقد ارتفع معدل المساهمة من ٢٠ ٪ فى حالة استثمارة رب الأسرة إلى ٢٩ ٪ فى حالة استثمارة المرأة .

وهناك عدد من النتائج المهمة التي يمكن الخروج بها من هذه الدراسة :

أولاً: إن الحصول على إجابة واقعية عن مشاركة المرأة في النشاط لا تتم ، حتى في حالة سؤال المرأة ، إلا بعد التدقيق في الأسئلة للوصول إلى حقيقة هذه المشاركة . فالمرأة ذاتها يمكن أن تتكرر ممارستها للنشاط ، أو تكون غير مدركة أن العمل الذي تمارسه بالفعل يعد نشاطاً اقتصادياً . ويؤكد ذلك نتيجة دراسة أخرى أجريت في أحد أحياء القاهرة الفقيرة عام ١٩٨٠^(٣٢) ، حيث وجد أن ٦ ٪ فقط من النساء ذكرن أنهن يمارسن النشاط ، بينما اتضح للباحثة أن ٧٤ ٪ منهن يمارسن بالفعل أنشطة تدر دخلاً ولكن بدون الحصول على أجر ثابت ، ومن أمثلة ذلك العمل بالقطعة في المنزل ، وخدمة المنازل وأعمال تجارية بسيطة .

ثانياً : إن معظم الزيادة في عدد النساء المساهمات في النشاط يتركز في النساء المشتغلات داخل المنزل . ويدل ذلك على أن هناك حاجة ملحة لتدقيق قياس نشاط المرأة داخل المنزل .

ثالثاً : إن نسبة النساء المتعطلات في حالة استثمار المرأة ارتفعت إلى ثلاثة أمثال النسبة في حالة استثمار الأسرة ، مما يعني أن القصور في القياس لايشمل فقط النساء المشتغلات بالفعل ، بل وأيضاً المتعطلات عن العمل .

وعلاوة على ماسبق ، اتضح من الدراسة أن ٢٥ ٪ من النساء غير النشاطات اقتصادياً في عينة البحث أعربن عن رغبتهن في ممارسة النشاط . وقد أجابت نسبة عالية منهن (٣٧ ٪) أن سبب عدم ممارستها للنشاط هو عدم وجود فرص عمل . وإذا رجعنا إلى مفهوم البطالة المستترة ، سنجد أن هؤلاء النساء يمثلن بطالة مستترة ، وأن توقعهن غياب فرص عمل هو الذي يمنعهن من البحث عن عمل ، وبالتالي يستبعدن من تعريف البطالة الصريحة .

(٢-٤) مساهمة المرأة في القطاع

من المعروف في دول العالم الثالث عموماً أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين نشاط المرأة الاقتصادي والقطاع غير الرسمي . وهذا الارتباط يرجع إلى عدة اعتبارات تنطبق على مصر أيضاً ، ونذكرها فيما يلي :

أولاً : تاريخياً ، يعتبر هذا القطاع ملائماً للعمالة غير المتعلمة والامية . ونظراً لارتفاع معدل الأمية لدى الإناث مقارنة بالذكور فإن فرص عمل الكثير منهن تنحصر في هذا القطاع . ويدل على ذلك أن الإحصاءات الرسمية التي تركز على النشاط في القطاع الرسمي تظهر معدلاً منخفضاً للغاية لمشاركة المرأة المصرية الامية غير المتعلمة في النشاط .

ثانياً : تعد مزاوله النشاط الاقتصادي في المنزل مكوناً مهماً من مكونات القطاع غير الرسمي والمرأة هي الأكثر استعداداً وقبولاً لممارسة النشاط .

ثالثاً : يبدأ الرجل ممارسة نشاطه في سوق العمل عقب انتهاء تعليمه مباشرة ، سواء طالت فترة التعليم أم قصرت . أما المرأة فقد لا تبدأ النشاط مباشرة ، بل قد تصبح ربة أسرة ثم قد تخرج لسوق العمل في سن متقدمة ، إما اختياراً أو إضطراراً لوفاء الزوج ، أو الطلاق ، أو الهجر ، أو ضيق مصادر الكسب أمام الأسرة . وفي هذه الحالة فإن المجال المتاح أمامها يكون في القطاع غير الرسمي في الغالب .

رابعاً : يبدو النشاط في القطاع غير الرسمي أكثر مرونة ، من حيث أيام وساعات العمل ، مقارنة بالقطاع الرسمي ، وهذا يلائم المرأة بصفة خاصة ، حيث يمكنها التوفيق بين النشاط ومسئوليات الأسرة .

وبالنسبة للمرأة المصرية هناك أدلة مختلفة على أهمية مساهمتها في القطاع غير الرسمي . ولكن لا بد أولاً من أن نلاحظ أن تحديد مساهمة المرأة في

القطاع يتوقف إلى حد كبير على تعريف القطاع ذاته . وحتى الآن مازال هناك خلافاً وجدلاً واسع حول تعريف القطاع ، بل من المعتقد وجود ما يقرب من ٥٠ تعريف للقطاع غير الرسمي ، يستند بعضها إلى حجم قوة العمل في المشروع ، والبعض الآخر إلى حجم رأس المال أو مستوى التكنولوجيا ، وغيرهما من المعايير . وفي حالة مصر ركزت معظم الدراسات التي أجريت عن القطاع على حجم الوحدة الاقتصادية ، معبراً عنه بعدد المشتغلين (أقل من ١٠ مشتغلين) . لكن هذا التعريف يتعرض للنقد ، على أساس أنه يمكن أن يشمل مشروعات حديثة وذات مستوى تكنولوجي مرتفع^(٣١) .

ولأغراض الدراسة الحالية سوف نكتفى بعدد من المؤشرات التي تلقى الضوء على مدى مساهمة المرأة في القطاع ، وأهمية هذه المساهمة مقارنة بمساهمتها في القطاع الرسمي .

هذا ويمكن الاستدلال على أهمية مساهمة المرأة في القطاع بالنظر إلى نتائج دراستين يتضمن كل منهما تقديراً لهذه المساهمة . ورغم اختلاف الأسس التي بنت عليها كل دراسة تقديرها لنسبة الإناث في القطاع ، ورغم اتساع الفترة الزمنية التي تفصل بين البيانات المستخدمة في كل دراسة ، إلا أنه من المفيد عرض ما توصلت إليه الدراستان ، لأن كليهما تؤكد نفس النتيجة ، وهي أهمية مساهمة المرأة المصرية في القطاع غير الرسمي مقارنة بمساهمتها في النشاط الاقتصادي عامة . وقد تم تقدير نصيب عمالة المرأة في القطاع غير الرسمي في الدراسة الأولى باستخدام بيانات التعداد العام للسكان لعام ١٩٧٦ ، أما التقدير في الدراسة الثانية فقد تم بناء على مسح ميداني صمم خصيصاً للقطاع غير الرسمي ضمن بحث موسع للعمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ . ونتائج الدراستين يشملهما الجدول رقم ٩ .

الجدول رقم ٩

تقدير مساهمة المرأة في القطاع غير الرسمي

الدراسة الأولى	الدراسة الثانية	
١٩٧٦	١٩٨٨	عدد المشتغلين بالقطاع غير الرسمي
٤٢٧٩	١١٤٦	ذ
٦٢١	٤٤٧	!
٤٩٠٠	١٥٩٢	جـ
١٢٧	٢٨٩	نسبة الإناث في القطاع
٧٠	٢١٨*	نسبة الإناث في النشاط الاقتصادي ككل

* باستبعاد النشاط الزراعي .

المصدر : الدراسة الأولى : محيا زيتون ، " نحو أساس موضوعي لتقييم دور المرأة العربية في النشاط الاقتصادي " ، المؤتمر الدولي من التحديات التي تواجه المرأة العربية في نهاية القرن العشرين ، جمعية تضامن المرأة العربية ، ١-٢ مارس ١٩٨٦ ، القاهرة .
الدراسة الثانية : سماد كامل رزق . القطاع الاقتصادي غير المنظم ، تعريفه وسماته الأساسية ، مشروع نظام معلومات العمالة ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، القاهرة ١٩٩٢ .

وبالنسبة للدراسة الأولى هناك اعتقاد أن نسبة الإناث في القطاع تمثل حداً أدنى ، وذلك لأن التقدير استند إلى بيانات التعداد ، وهذه البيانات ، كما أشرنا من قبل ، يشوبها اتجاه نحو عدم إبراز نشاط المرأة غير الرسمي . ورغم ذلك فإن المرأة في القطاع غير الرسمي تمثل ١٢٫٧٪ من إجمالي قوة العمل في هذا القطاع ، وهي نسبة أعلى بشكل ملحوظ من نسبة مساهمتها في قوة العمل الكلية (٧٪) . أما الدراسة الثانية فهي تهدف بشكل مباشر لقياس العمالة في القطاع والتعرف على خصائص المشتغلين ، وهي تظهر أيضاً ارتفاع مساهمة المرأة في القطاع غير الرسمي مقارنة بمساهمتها في الأنشطة غير الزراعية عموماً .

(1-1) أشكال ممارسة النشاط

يتميز القطاع غير الرسمي بدرجة عالية من عدم التجانس ، فهو يحتوى على أنشطة متفاوتة من حيث حجمها ، ومدى هامشيتها ، ومكان ممارسة النشاط (سواء داخل المنشآت أم خارجها أم فى الشارع أم فى المنزل) .. كذلك قد تتفاوت أنشطة القطاع بين مشروعة وغير مشروعة . لذلك فمن المتوقع أيضاً أن تتباين الأنشطة التى تمارسها المرأة فى القطاع . ومع ذلك ، فكما فى حالة النشاط الاقتصادى عموماً ، يتميز نشاط المرأة فى القطاع غير الرسمي بتركزه فى مجالات محددة ، ترتبط بالنظرة المجتمعية للمرأة كربة أسرة ، وبمهمتها كراعية لهذه الأسرة . وفيما يلى سنتلقى الضوء على بعض أشكال نشاط المرأة غير الرسمي .

(1-1-1) الخدمة المنزلية

تعد ممارسة نشاط الخدمة المنزلية فى المجتمع المصرى ، وربما فى غيره من المجتمعات أيضاً ، ذات مكانة اجتماعية متدنية . وتاريخياً تركز هذا النشاط فى البنات الريفيات من الأسر الفقيرة اللاتى يعملن كخادمات لدى أسر الحضر مقابل أجور متدنية للغاية . ولكن مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التى أعقبت ثورة يوليو ، تناقص عدد الأسر التى توافق على عمل الفتيات كخادمات بشكل مستديم ، وساعد على ذلك فتح مجالات التعليم أمامهن ، وتوسع فرص ممارسة النشاط الصناعى . ومن ناحية أخرى فإن انتشار الأجهزة المنزلية الوفيرة للجهد ، وصغر حجم المساكن ، واتساع نطاق السلع السوقية نتيجة للتخضر قلل الطلب على المشتغلات المنزليات بصفة مستديمة . وتغير نمط النشاط ، حيث بدأت النساء المتزوجات فى الحضر يمارسنه ، ولكن على أساس يومى ومتقطع فى الغالب . ومع ذلك تشير أوضاع المجتمع المصرى حالياً إلى

عودة الاتجاه نحو تشغيل الفتيات الريفيات ، والحضرية أيضا ، بشكل مستديم . وذلك نتيجة لارتفاع معدلات الفقر (فى ظل سياسات الهيكله الرأس مالية) وارتفاع نفقة الفرصة البديلة للتعليم عامة وتعليم البنات على وجه الخصوص . كذلك فإن فرص العمل أمام الفتيات ، بل والمتزوجات أيضا ، أعادت الانتعاش إلى هذه المهنة . بل وبدأت هذه المهنة تتخذ شكلا نظاميا أكثر ، من خلال تزايد المكاتب التى تعمل فى مجال تشغيل المساعدات المنزليات سواء على أساس يومى أو دائم ، وفى نفس الوقت فإن الطلب على هذه المهنة قد ارتفع من جانب أسر الحضر الميسورة الحال التى تتمتع النساء فيها بارتفاع مستوى التعليم والمساهمة فى سوق العمل .

ولبيان الدور المهم الذى تلعبه المرأة فى مجال الخدمة المنزلية بالحضر يمكن النظر إلى الجدول رقم ١٠ ، ويتضح منه أن نحو ٨٠ ٪ من الإناث المشتغلات بمهنة الخدمات يمارسن النشاط فى القطاع غير الرسمي ، وأن أكثر من النصف (٥٤ ٪) منهن يمارسن نشاط الخدمة المنزلية (مقابل ١٣ ٪ للذكور) .

الجدول رقم ١٠

المشتغلون بالخدمات غير الرسمية بالقطاع الخاص بالحضر وفقا للجنس*

الجنس	١٩٨٦			
	خدم المنازل	الحراسة وأعمال التنظيف	غير مصنّفين	جملة المشتغلين بجملة الخدمات غير الرسمية** بالخدمات المنزلية
الإناث	١٢٩٢٥	٥٢٤٩	٧٢٥	١٨٩٩٩
العدد	١٢٩٢٥	٥٢٤٩	٧٢٥	١٨٩٩٩
الأهمية النسبية	٢٢.٤	٢٢.٤	٢.٠	٧٩.٨
الذكور	٢١٥٣	٣٥٣٦	١٢.١١	٤٩٧.٠٠
العدد	٢١٥٣	٣٥٣٦	١٢.١١	٤٩٧.٠٠
الأهمية النسبية	١.٣	٢١.٣	٧.٢	٢٩.٨

* لغة العمر ١٥ سنة فأكثر .

** مجموع الأعداد الثلاثة السابقة .

مصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ١٩٨٦ .

ويجب ملاحظة أن بيانات التعداد قد تقلل كثيراً من عدد النساء المشتغلات بالخدمة المنزلية ، فهي ترصد فى الغالب من يعملن بصفة مستديمة ، أما النساء اللائى يعملن باليومية ويشكل متقطع فعالياً لاترصدهن بيانات التعداد (حيث ترفض النساء عادة ، أو رب الأسرة الذى يستوفى استمارة التعداد، الإقرار بممارسة هذه المهنة ، تجنباً للنظرة المجتمعية المتدنية^(٣٧)) .

وعلاوة على المكانة الاجتماعية المتدنية للنشاط فإنه يفتقر لأدنى درجات الحماية والضممان الاجتماعى . ولكن رغم عيوبه الواضحة إلا إنه يتمتع بمزايا تجعله مصدر جذب ، خاصة للنساء من الفئات الفقيرة . فمن ناحية ، هناك سهولة تامة فى الالتحاق بالعمل الذى لا يحتاج إلى تدريب أو تعليم أو خبرة معينة ، فهو نفس العمل الذى تؤديه المرأة لأسرتها بدون أجر . كذلك توفر الخدمة المنزلية للمرأة مرونة أوقات العمل حيث تستطيع المرأة تنظيم أوقات عملها بما يتناسب مع ظروفها العائلية ، أو الانقطاع عن العمل إذا ما طرأ أى ظرف لأسرتها . وعلاوة على ذلك فإن من عوامل الجذب الرئيسية للنساء فى هذا النشاط الارتفاع الكبير فى أجور المشتغلات بالخدمة المنزلية ، بحيث أصبح من أكثر أنشطة القطاع غير الرسمى تحقيقاً للكسب المادى للمرأة .

(٤-٢) صفار الباعة فى تجارة التجزئة

كما لوحظ من قبل ، تمارس النساء فى مصر وفقاً للإحصاءات الرسمية مهنة البيع بمعدلات متواضعة ، وخاصة إذا قورنت بغيرها من المهن . ومع ذلك هناك بعض الأدلة على أن النساء يمارسن النشاط فى أدنى مستويات وظائف البيع التى تدخل فى نطاق القطاع غير الرسمى بمعدلات مرتفعة . وربما يرجع تواضع مساهمة المرأة فى هذه المهنة فى الإحصاءات الرسمية إلى أن جانباً منها يكون غير ظاهر . وفى عينة ، من ثلاثة أحياء شعبية بالقاهرة ، لدراسة أوضاع المرأة

الفقيرة فى القطاع غير الرسمى^(٣٧) ، اتضح أن ٥٦ ٪ من النساء يعملن لحسابهن أو لحساب الأسرة فى أنشطة البيع .

وتفاوت مكان ممارسة المرأة للنشاط بين أماكن ثابتة بالشوارع ، مثل بيع الخضر والفاكهة والخبز والذرة المشوى وغيرها ، والبائعات الجائلات اللاتى يبعن بعض الخضر والملابس (دلالات) ، وهؤلاء نسبتهن أقل . أما من يعملن لدى الغير بأجر فيمارسن بعض مهن البيع فى محلات الملابس وأدوات التجميل والمنظفات .

وفى دراسة أخرى لاستطلاع أوضاع المرأة فى القطاع غير الرسمى فى أحد أحياء القاهرة^(٣٨) ، اتضح أنه ، بالنسبة لمن يعملن لدى الغير ، ونسبتهن فى عينة البحث ٤٣٪ ، تأتى أعمال البيع على رأس المهن ، فيعملن بائعات فى محلات الملابس والخردوات والأدوات الكهربائية . وعلاوة على ذلك فإن شريحة النساء اللاتى يمارسن العمل لحسابهن أو لحساب الأسرة يقمن بأعمال البيع أيضاً ، وأغلبهن يمارسن هذه المهنة على أرصفة الشارع ونسبة أقل يمارسنها من خلال التجول أو من خلال العمل فى كشك أو محل صغير تملكه الأسرة . هذا وتؤكد دراسة ثالثة أيضاً ، لأوضاع المرأة فى حى بولاق (الشعبى) بالقاهرة ، أن أكثر المهن شيوعاً بين النساء النشاطات فى عينة البحث هى الخدمة المنزلية تليها مهنة البيع .

ويمكن الاستعانة بنتائج التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ للحصول على صورة كلية ، وإن كانت غير دقيقة تماماً ، لممارسة المرأة لأعمال البيع فى القطاع غير الرسمى . ويرجع عدم الدقة هنا إلى أن بيانات التعداد لا تبرز كافة أنشطة المرأة غير المرتبة فى أعمال البيع التى تمارس خارج المنشآت . وسيتم هنا تحديد فئتين من المشتغلين داخل مهنة البيع بالقطاع الخاص باعتبار أنهما ينتميان للقطاع غير الرسمى : الفئة الأولى تشمل المشتغلين بمهنتى مساعدى الباعة

والباعة الجائلين . والفئة الثانية غير المصنفين فى مهن بيع معينة . وتشير البيانات فى الجدول رقم ١١ إلى الأهمية النسبية للإناث والذكور المشتغلين بمهن البيع غير الرسمية وفقاً لهذا التعريف .

الجدول رقم ١١

المشتغلون بأنشطة البيع غير الرسمية بالقطاع الخاص بالحضر

وتستهم إلى جلة المشتغلين بالبيع وفقاً للجنس *

١٩٨٦

الإناث		الذكور	
العدد	الأهمية النسبية	العدد	الأهمية النسبية
١٤٣٥٨	٦١٩	١٢٨	٠.٦
٢٣٤٨٧	١٤٤٨٦	١٧١٩٠.٩	٤٣٠
١٠٠.٠	٦١.٧	٢٩٩٣٣٩	١٠٠.٠
مساعدو باعة غير		مشتغلين المشتغلين	
وباعة جائلون مصنفين		بأنشطة البيع بالبيع	

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦
جدول ٢٤ .

ويتضح من الجدول أن غالبية المشتغلات بمهنة البيع (٦١٪) يمارسن النشاط كمساعدى باعة وباعة جائلين بالقطاع الخاص ، بينما تبلغ نسبة الذكور ٤٢.٧٪ فقط . ويؤكد ذلك التركيز الأكبر للنساء فى مهن البيع الدنيا بالقطاع غير الرسمى .

٤-٣) الإنتاج المنزلى

يمكن اعتبار الإنتاج المنزلى أكثر أنشطة القطاع غير الرسمى ارتباطاً بالمرأة ،

وذلك رغم أن الرجال يمارسون هذا النشاط أيضاً . وهناك عدة أسباب لهذه العلاقة الوثيقة :

- يمكن هذا النشاط المرأة من الجمع بين دورها كأم وربة منزل وبين النشاط الاقتصادي .

- تعد مشكلة الانتقال لمكان العمل من أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة ، وممارسة النشاط الاقتصادي في المنزل يدخر الجهد والوقت المتضمنين في هذا الانتقال .

- تتفادى المرأة المعارضة الاجتماعية لخروجها من منزلها وممارسة النشاط .
- يمكن أن تشترك المرأة في النشاط الذي يقوم به أحد أعضاء الأسرة الآخرين في المنزل ، أو يمكنها هي أن تشترك غيرها من أعضاء الأسرة في النشاط (الصغار مثلاً) .

- فرص العمل البديلة المتاحة للمرأة في سوق العمل الخارجى وخاصة إذا كانت غير متعلمة يكون محدودا .

وعلاوة على ماسبق فهناك الاعتبار العام ، وهو أن مزاوله النشاط في المنزل لا ينطوى على أى تكلفة استثمارية في مكان العمل ، كما أنه يكون بعيدا عن الرقابة الضريبية .

لكن رغم هذه الاعتبارات الإيجابية ، سواء الخاصة بالمرأة أم بالمشتغلين المنزليين عامة ، إلا أن النشاط ينطوى على جوانب سلبية مختلفة يقع عبئها على المرأة . فعلاوة على أنها تتعرض لنفس السلبيات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي عموما ، فقد اتضح أيضا أنها تكون عرضة لسلبيات خاصة بممارسة النشاط داخل المنزل . فانعزال المرأة في منزلها يضعف كثيرا من إدراكها للعالم الخارجى ولقوى السوق والتعامل النقدي ، كما يضعف قدرتها

على الشراء والبيع ومعرفتها بأشكال الاستغلال التي يمكن أن تتعرض لها .
وعلاوة على ذلك فإن اتصالها بالمشتغلات مثلها يكون في أضيق الحدود ، وتصبح
إمكانية العمل بشكل جماعي لتحقيق غايات معينة شديدة الصعوبة . فقد اتضح
من بعض الدراسات في دول العالم الثالث ^(٤٠) أن معظم النساء المشتغلات في
منازلهن ، واللأى يعشن في أماكن متفرقة من المدينة ، لا يعلمن أى شئ أكثر
من إسم الوكيل أو الوسيط الذى يجلب لهن مستلزمات العمل ، ولا يدركن العملية
الإنتاجية بأكملها ، وأين يذهب المنتج النهائى . كذلك اتضح من بعض هذه
الدراسات ^(٤١) أن المشتغلات بالمنزل يتحملن عبئا أكبر في أداء المهام المنزلية
مقارنة بالنساء العاملات خارج منازلهن . فوجودهن في المنزل يعنى مسؤوليتهن
عن معظم أعمال المنزل . كما أن المشتغلين في المصانع يحققون كسبا أعلى
كثيرا مقارنة بالمشتغلات في المنزل لنفس الأنشطة وساعات العمل .

ويخلق نمط ممارسة نشاط الإنتاج في المنزل مصلحة أصحاب العمل
أيضا ، في ظل ظروف إنتاج معينة ، فمن خلال هذا النمط للإنتاج العائلى
يمكنهم تفادى تشريعات العمل المختلفة التي تطبق على المشتغلين في المصانع .
كذلك يمكنهم الاستفادة من وضع المرأة الضعيف وعدم وجود بدائل أمامها في
سوق العمل الخارجى ، وحتى إذا أتيحت لها وظيفة فقد لا تتمكن من الالتحاق
بها لظروفها في الأسرة ، مما يجعلها في موقف يؤهلها لقبول أى أجر يعرض
عليها . وعلاوة على ذلك فإن الإنتاج المنزلى يعنى أن صاحب العمل لا يتحمل
تكاليف ثابتة في شكل مبنى أو أماكن للإقامة والعمل . والمشتغلات في هذه
الحالة يعتبرن بمثابة قوة عمل احتياطية يستخدمها رب العمل وقتما يشاء
وبالمعدل الذى يريده ، ويستغنى عن خدماتها وفقا لظروف نشاطه . فالعمل ينظم
وفقا لاحتياجات المشروع وليس المشتغل .

ورغم أن ظاهرة الإنتاج المنزلى للمرأة ظاهرة قديمة ، وتعد شكلا مهما من أشكال الإنتاج العائلى التقليدى الذى ينتشر فى الريف أساسا ، إلا أن التطورات التكنولوجية جعلت من هذا النمط جزءا من نظام إنتاجى حديث ، بل وجزءا من الإنتاج للسوق العالمى . فالتطورات التكنولوجية جعلت من الممكن تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء أو مراحل يمكن أن تؤدى فى أماكن مختلفة . وبذلك تحول نمط الإنتاج واستخدام قوة العمل من المركزية إلى اللامركزية . كذلك عملت هذه التطورات على إحداث مزيد من تقسيم العمل ، بحيث أمكن فصل مراحل إنتاجية معينة تتطلب درجة منخفضة من المهارة . ومن ناحية أخرى ، فكما أن تقسيم العمل الدولى يعمل على تركيز الإنتاج ذى التكنولوجيا العالية فى المركز بينما الإنتاج كثيف العمل فى الأطراف ، فإن تقسيما مماثلا للعمل يتم داخل دولة الأطراف . فالمراكز فى الحضر تنظم عمليات الإنتاج الرئيسية ، بينما تتجه لاستخدام العمل الرخيص خارج هذه المراكز ، سواء فى نفس نطاق المركز أو حتى بعيدا عنه أينما يوجد العمل الرخيص . وهذا العمل الرخيص تقوم به عادة المرأة . وفى الهند ، مثلا ، حيث الإنتاج المنزلى يعد نشاطا اقتصاديا مهما للنساء ، أصبح هذا النشاط يرتبط بعولة صناعة الملابس ، حيث تزايد استخدام النساء فى هذه الصناعة لإنتاج ملابس للشركات عابرة الجنسية . كما انتشر هذا النمط فى عدد من الصناعات الأخرى ، مثل التصنيع الغذائى ^(١٧) .

أما أشكال ممارسة هذا النشاط بالنسبة للمرأة ، فتظهر الدراسات الخاصة ببعض دول العالم الثالث أيضا ، أنها قد تمارسه بصفتها مساعدة أو عضوا فى الأسرة ، أو قد تمارسه لحسابها الخاص ، أو مقابل أجر . والمشتغلات مقابل أجر يعملن فى الغالب بالقطعة ، وقد تعمل المرأة فى هذه الحالة بشكل فردى أو مع الأسرة . والمشتغلات بالقطعة تعطى لهن المواد الخام ويأخذن

المستلزمات لمنازلهن حيث تتم عملية تصنيعها ، وتعاد السلع النهائية لصاحب العمل الذى يدفع مقابلها وفقا لعدد الوحدات المنتجة أو الوزن أو حجم القطعة . ومن أمثلة هذا النشاط صناعة أكياس الورق ، وشغل التطريز اليدوى ، والملابس ، وتنظيف الحبوب ، والتركيب الجزئى لسلع الكترونية . ووضع الاسم التجارى على السلعة النهائية .

وهناك نمط آخر للإنتاج المنزلى بالقطعة حيث تتم عملية التصنيع الأساسية فى المنازل بواسطة النساء ، وتحفظ الشركة صاحبة الإنتاج بمخزن للمواد الخام توزع منه على النساء فى منازلهن ، وتحصل على السلعة النهائية وتضع عليها الاسم التجارى للشركة . وفى هذه الحالة تكون درجة الاستغلال أكبر حيث تتم معظم العملية الإنتاجية بواسطة النساء^(١٢) مقابل أجور زهيدة . وأهم المشكلات التى تواجه هذا النوع من الإنتاج ، علاوة على استغلال النساء وانخفاض معدل أجر القطعة ، عدم ضمان استمرارية العمل ، فقد تعمل المشتغلات أحيانا على مدى ١٦ ساعة متواصلة فى اليوم خلال مواسم الذروة ، ويبقى دون عمل لمدد طويلة ، قد تصل إلى ثلاثة شهور ، يتراخى خلالها الطلب . ونشاط المرأة فى الإنتاج المنزلى ربما يكون أكثر أنشطة القطاع غير الرسمى التى تتجاوزها الإحصاءات الرسمية . ويرجع ذلك إلى الخلط بين هذا النشاط وأعمال المرأة المنزلية المعتادة . ويتوارى نشاط المرأة بصفة خاصة فى هذه الإحصاءات إذا كانت تعمل من خلال الأسرة ، بينما يكون أكثر وضوحا وقابلية للقياس إذا كانت المرأة تعمل بمفردها . فقد اتضح فى بعض المجتمعات مثلا أن النساء يقمن عادة بعمليات التجهيز السابقة للنسيج وأحيانا يجلسن على آلة النسيج ، ولكن الرجال يعتبرون نشطين اقتصاديا والنساء غير مشتغلات^(١١) وبالمثل فى عمل الفخار ، تقوم النساء بالأعمال الشاقة التى تتطلب وقتا ، مثل حمل الطمي من مسافات بعيدة ، وإحضار الماء ، وعجن الطمي فى

شكل كور ، ويضع الرجل الطمى المجهز على عجلة الفخار ، وبعد ذلك تقوم النساء بعدة أعمال لدهان الفخار . ومع ذلك يعد الرجل صانع فخار ، والمرأة غير مشتتة^(٤٥) .

حالة مصر

وفى مصر ، فإن الدراسات التى تمت حول القطاع غير الرسمى ، حتى تلك التى استخدمت مسوحا ميدانية ، تهمل إلى حد كبير هذا القطاع من النساء النشاطات ، والقليل جدا من الدراسات هو الذى تمتد مظلة المسح فيه لتشمل المرأة المنتجة فى المنزل . ويرجع ذلك ، كما اتضح عند تناول مشاكل قياس نشاط المرأة ، إلى أن استمارة البحث تصمم على نحو لا يسمع بتوجيه أسئلة متعددة للكشف عما تقوم به المرأة من نشاط داخل منزلها .

والدراسات القليلة التى تمت حول عمل المرأة المصرية فى القطاع غير الرسمى فى بعض مناطق القاهرة قد تلقى بعض الضوء على هذا النشاط . فقد اتضح من إحدى هذه الدراسات^(٤٦) أن عدد النساء فى عينة البحث مائتا امرأة ، تمارس ٧٤ (بنسبة ٣٧٪) منهن النشاط فى المنزل . وأهم الأعمال التى تمارسها النساء فى منازلهن بيع المواد الغذائية وتصنيع بعض منها ، مثل الحلويات والمخللات وتربية الدواجن . وتبين أيضا أن نسبة عالية منهن (٧٥٪) يمارسن العمل بشكل مستمر ، والنسبة الباقية حسبما تسمع الظروف . وغالبية النساء يبعن منتجاتهن داخل المنزل حيث يحضر الزبائن للشراء ، أو يتم البيع على رصيف فى شارع قريب للمنزل . وتظهر دراسة أخرى^(٤٧) أن المرأة التى تعمل فى مجال الإنتاج السلى المنزل قد تكون عاملة مقابل أجر (بالقطعة) ، مثل سروجيات الأحذية اللانى يشتغلن لحساب ورش الأحذية ، أو قد تكون عاملة لحسابها الخاص أو لحساب الأسرة ، مثل مزاوله المرأة صناعة المخللات والفول ،

وخياطة الملابس ، وعمل المكرميات والأكياس وخياطة الستائر وأقمشة التتجيد . وفى دراسة ثالثة يتضح أن نسبة منخفضة من النساء تبلغ ١١٪ من النساء النشاطات اقتصاديا فى عينة البحث هن اللاتى يمارسن نشاطا اقتصاديا منزليا ، بينما يعمل نحو ٩٠٪ خارج المنزل .

وهذا التفاوت الكبير فى تقدير نسبة من يعملن فى نشاط الإنتاج المنزلى يرجع بطبيعة الحال إلى أن هذه الدراسات استطلاعية تنصب على منطقة معينة دون أن تكون ممثلة للمجتمع ككل . لذلك فإن الحصول على معلومات حول الظروف الاجتماعية والاقتصادية للنساء المشتغلات بالإنتاج المنزلى ، ومقارنة أوضاعهن بغيرهن من النساء فى القطاع غير الرسمى ، يتطلب إجراء دراسة ميدانية أكثر شمولا ، تضع ضمن أولوياتها تحقيق هذا الهدف . كذلك يصبح من الضرورى السعى لوجود تعريف لهذا النشاط ، بما فى ذلك تعريف الفرق بين الأعمال المنزلية المعتادة والأعمال الإنتاجية . ومن ناحية أخرى فإن نشاط الإنتاج المنزلى للمرأة قد يتركز أحيانا فى مجتمعات معينة ، مثل النساء المشتغلات لصالح ورش أو مصانع صغيرة ، أو النساء المشتغلات فى مشروع الأسر المنتجة التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية . وهنا تصبح دراسة الحالة أنسب الأساليب للكشف عن أوضاع النساء العاملات فى هذه الأنشطة ^(٤٨) .

(٤-١-٤) المرأة العاملة فى المشروعات الصغيرة

ترجع أهمية المشروعات الصغيرة إلى أنها ، من ناحية ، تعد مكونا أساسيا للقطاع غير الرسمى ، ومن ناحية أخرى ، فى ظل تواضع نمو القطاع الخاص الرسمى ، يمكن أن تعتبر النشاط الأكبر ديناميكيا فى الاقتصاد الذى يكون قائرا على استيعاب أعداد متزايدة من قوة العمل . كما أن لهذه المشروعات أهمية خاصة ، لقدرتها على خلق طبقة من صغار المنظمين الذين تفنّد وجودهم

معظم المجتمعات النامية . وبذلك يعقد الأمل على هذه المشروعات لكي تصبح نقطة الانطلاق الأساسية لنمو القطاع الخاص في المستقبل . وربما كان ذلك هو الذي جعل دعم المشروعات الصغيرة أحد الأهداف الأساسية لشبكات الأمان الاجتماعي عامة والصندوق الاجتماعي للتنمية على وجه الخصوص ، كما سيتضح فيما بعد ، أما بالنسبة للمرأة فمن المعتقد أن استيعاب العمالة النسائية ، من الطبقات الفقيرة بخاصة ، يتوقف إلى حد كبير على نمو قدرة كل من القطاع العائلي وقطاع المنشآت الصغيرة على استيعاب العمالة . ولعل ضيق فرص العمل أمام النساء في القطاعين الحكومي والعام ، والارتفاع الهائل في معدلات البطالة للإناث من حملة الشهادات المتوسطة يدلان على الحاجة الشديدة لفرص العمل التي تخلقها المشروعات الصغيرة للنساء .

وتفاوتت أشكال مساهمة المرأة في هذه المشروعات . فقد تعمل كمشتغلة مقابل أجر ، أو قد تعمل لحسابها أو لحساب الأسرة ، أو قد تكون صاحبة عمل . كذلك فإن نشاط المشروعات الصغيرة قد يدخل ضمن نشاط الإنتاج المنزلي إذا كان مقر المشروع هو المنزل . والمعلومات الخاصة بالاستخدام في المشروعات الصغيرة عموماً واستخدام المرأة على وجه الخصوص ، تنطوي على نقص شديد . فالإحصاءات الرسمية تركز عادة على المشروعات الكبيرة نسبياً التي تدخل في نطاق القطاع الرسمي في الاقتصاد . ومع ذلك يمكن الاستعانة بنتائج بعض الدراسات المتفرقة للتعرف على بعض جوانب نشاط المرأة في هذا المجال .

فقد أجريت ، بواسطة معهد التخطيط القومي ، دراسة ميدانية عام ١٩٩٢ شملت ٦٤٠٦ مشروعات صغيرة^(٩) . وكان أحد أهداف هذه الدراسة التعرف على أوضاع المرأة العاملة في هذه المشروعات . وقد وجد أن ٤٤٪ من هذه المشروعات تعمل بها إناث . وهذه النسبة عالية ، ولكنها لا تمثل بأية حال مساهمة النساء في جملة العمالة التي توظفها المشروعات الصغيرة . وقد دفع

غياب المعلومات دراسة أخرى^(٥٠) إلى محاولة تقدير نصيب المرأة في عمالة المشروعات الصغيرة بطريقة غير مباشرة ، وباعتبار أن عمالة المرأة في هذه المشروعات تمثل فائضا بعد طرح عمالتها في المنشآت الرسمية من إجمالي عمالتها في المنشآت . وقد اتضح أن نسبة النساء المشتغلات بالمنشآت الصغيرة بلغت ١١٪ من مجموع المشتغلين ، مقارنة بنسبة ١٢٪ بالمنشآت الكبيرة . وهو ما يدل على تواضع مساهمة المرأة في المشروعات الصغيرة مقارنة بمساهمتها في القطاع غير الرسمي عموما .

أما المرأة كصاحبة مشروع صغير ، فقد اتضح في دراسة أخرى لعدد ٦٦٥ وحدة ثابتة وجائلة تعمل من خلال القطاع غير الرسمي في شياخة معروف بوسط مدينة القاهرة^(٥١) ، انخفاض نسبة الإناث في ملكية الوحدات غير الرسمية عموما ، إلا أن نسبتهن كانت أكثر ارتفاعا في حالة الوحدات الجائلة (٨٪) مقارنة بالوحدات الثابتة (٤٥٪) . وقد أرجع انخفاض مساهمة المرأة إلى أن جزءا كبيرا من نشاطها يتم داخل الوحدات السكنية ويعد نشاطا غير مرئي . أما مساهمة المرأة كمشتغلة في الوحدات الصغيرة غير الرسمية ، وليس كصاحبة عمل ، فقد بلغ ١٠٫٢٪ من إجمالي العاملين بهذه الوحدات .

وتؤكد نفس النتائج تقريبا دراسة أخرى أكثر شمولاً عن سوق العمل غير الرسمي في مصر^(٥٢) . فقد اتضح أن غالبية أصحاب العمل من الذكور ، ولا تمثل النساء سوى ٣٫٦٪ من مجموع أصحاب العمل على مستوى العينة كلها . أما المرأة كمشتغلة في المنشآت الصغيرة فترتفع نسبتها إلى ١٠٪ من جملة المشتغلين . وهذا يتسق مع نتائج الدراستين السابقتين (١١٪ ، و ١٠٫٢٪) . وتظهر دراسة ميدانية لسوق العمل غير الرسمي باستخدام عينة ممثلة على المستوى القومي^(٥٣) ، وضعا مختلفا لمساهمة المرأة في نشاط المشروعات

الصغيرة . ويرجع ذلك إلى أن الدراسة أخذت بمفهوم مختلف للمنشأة ، هو الوحدة الاقتصادية ، يتسع ليشمل الوحدات السكنية أو العربية المثبتة بنهر الطريق أو على الرصيف أو داخل السوق . وقد اتضح من هذه الدراسة ارتفاع نصيب المرأة فى جملة المشتغلين بالوحدات الاقتصادية الصغيرة بالقطاع غير الرسمى لتصل إلى ٢٩,٨٪ فى الحضر، بينما ارتفع نصيبها فى جملة المشتغلين لحسابهم فى الوحدات الاقتصادية إلى ٥٦,٦٪ ، أى أعلى من نسبة الذكور . أما نسبتها كمساحبة عمل أو مشروع فى القطاع غير الرسمى فلا تتجاوز ١٩٪ من جملة أصحاب العمل بالحضر . ومع ذلك فهذه النسبة أعلى كثيرا من نسبة صاحبات العمل على مستوى سوق العمل ككل .

مما سبق يتضح أنه ، إذا عرف المشروع الصغير على نحو ضيق بحيث يشمل منشآت الأعمال التي يقل عدد المشتغلين بها عن ١٠ مشتغلين مثلا ، فإن معدل مساهمة المرأة فى هذا النشاط يكون محدودا ولا يتعدى ١٠ أو ١١٪ من جملة المشتغلين . أما إذا اتسع تعريف نشاط المشروعات الصغيرة ليشمل الوحدات الاقتصادية العاملة فى مشروعات الأعمال أو داخل الوحدات السكنية أو أى وحدة فى الشارع (مثل كشك أو عربة ثابتة وخلافه) ، فإن مساهمة المرأة ترتفع ارتفاعا ملحوظا . كذلك لوحظ أن المرأة تحتل مكانة متدنية فى هذه المشروعات فى الغالب ، فترتفع نسبتها فى الوحدات الجائلة ، أو كمشتغلة لحسابها أو لحساب الأسرة بدون أجر ، بينما تنخفض نسبتها كثيرا فى حالة أصحاب العمل المالكين لوحدات ثابتة . وبالإضافة إلى ذلك يتضح أن ظروف عمل المرأة فى هذه المشروعات غير مواتية . إذ تظهر نتائج الدراسة الميدانية التى أجراها معهد التخطيط القومى والمشار إليها سابقا ، أن ثلثي مشروعات العينة فقط هو الذى يعطى أجرا واحدا للعمل الواحد ، بينما الثلث الباقي يميز فى

الأجر لغير صالح النساء . كذلك فإن نسبة ١٢٪ من مشروعات العينة شملت امرأة واحدة على الأقل تعمل بدون أجر (لدى الأسرة) . أما عن المزايا الإضافية التي توفرها هذه المشروعات للمرأة فهي محدودة . فقد اتضح أن ١٧٪ فقط من المشروعات تحقق للمرأة مرونة وقت العمل من خلال إعطائها حق العمل نصف الوقت بنصف الأجر ، و ١٤٪ تمنح المرأة وقتاً مدفوع الأجر مقابل الرضاعة ، أما إجازة الوضع فقد بلغت نسبة المشروعات التي تمنحها ١٢٥ ٪ فقط ^(٥٤) .

ومن ناحيتهم فإن أصحاب المشروعات الصغيرة في عينة الدراسة ذاتها لهم تحفظاتهم بشأن المرأة العاملة لديهم . حيث يرى الكثيرون منهم أن المرأة لا تقبل على العمل وقتاً إضافياً ، كما يشكون من ارتفاع معدل تكرار الغياب بالنسبة للإناث ، وكونهن غير ملتزمات تماماً بلوائح العمل وأكثر ميلاً لترك العمل . ومن الواضح أن هذه الشكاوى كلها تعد نتيجة لوضع المرأة كمسئولة عن أسرة ، وهي مسئولة يلتزم أن المجتمع ككل - رجالاً ونساء وقطاع أعمال ودولة - يشارك فيها ، ولكن حقيقة الأمر أن المرأة تتحملها وحدها .

ونظراً لمحدودية دور المرأة في المشروعات الصغيرة ، ولأنها أكثر عرضة للآثار السلبية لسياسات الهيكل الرأس مالية ، والأقل احتمالاً لكي تحظى بفرصة عمل في القطاع الخاص ، بالإضافة لأن هناك ما يقدر بنحو ٢٢٪ من الأسر في مصر تعملها نساء ، فقد استهدفت المرأة كأحدى الفئات الرئيسية التي يوجه الصندوق الاجتماعي للتنمية موارده إليها . فنسبة المستفيدات من برامجه بلغت ٥٢٪ ، مقابل ٤٨٪ للذكور . إلا أن استفادة المرأة من الموارد المخصصة للمشروعات الصغيرة (٢٥٪) أقل كثيراً من استفادتها من برنامج تنمية المجتمع (٦٦٪) الذي يركز على تحسين نوعية الحياة للأفراد ، مثل توفير التعليم والرعاية الصحية ^(٥٥) .

وعلاوة على ذلك فإن التوزيع النسبي لعدد المستفيدات من موارد الصندوق

فى المحافظات المختلفة لا يتناسب مع الأهمية النسبية لمعدل البطالة فى هذه المحافظات ، مما يعنى أن موارد الصندوق لا توزع وفقا لدرجة الحاجة إليها فقط ، ولكن بالأخذ فى الاعتبار القدرة على سداد هذه المساعدات . وعموما ، أيا كان حجم المساعدات الموجهة لنشاط المرأة فى المشروعات الصغيرة ، ورغم أهميته ، فإنه لا يمثل إلا نسبة ضئيلة من احتياجات النساء .

ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات حول طبيعة نشاط المرأة صاحبة العمل فى المشروعات الصغيرة مقارنة بنشاط الرجل ، من نتائج دراسة ميدانية شملت ٢٢٢ من أصحاب المشروعات الصغيرة جدا ، ذكورا وإناثا فى مناطق ريفية وحضرية ^(٥٦) . وقد تبين من الدراسة أن ٣٨٪ من الأسر تعتمد على دخل المرأة من أجل الإعاشة . أما أنشطة المرأة فقد تركزت فى الخدمات ثم التجارة ، بينما تمارس نسبة ضئيلة منهن النشاط الاجتماعى . وتظهر الدراسة أن الإنتاج المنزلى يعد شكلا مهما من أشكال ممارسة المرأة نشاط المشروعات الصغيرة . فقد وجد أن ٧٠٪ من النساء يدأن أعمالهن من المنزل ، مقابل ٦٨٪ فقط من الذكور ، وأن نسبة أكبر من النساء داومن على ممارسة نشاطهن من المنزل (٥٣٪ ، مقابل ١٩٪ من الذكور) . وعلاوة على ذلك فإن نصف نساء العينة يفضلن أن يكون المنزل مقرا للنشاط حتى لو كان الربح المتحقق أقل ، مقابل ١٠٪ فقط فى حالة الذكور . كذلك فإن النساء أكثر استعدادا للعمل بعض الوقت من الرجال . ومما يدل على أن جانبيا كبيرا من أنشطة المرأة صاحبة المشروع الصغير يتم بشكل غير رسمى ما أظهرته الدراسة من أن ٣٥٪ فقط من المشروعات التى تديرها نساء تكون مسجلة ، مقابل ٥٦٪ فى حالة الرجال .

ويعانى معظم أصحاب المشروعات الصغيرة ، والنساء خاصة ، من مشاكل مختلفة تقلل من فرص نجاح هذه المشروعات . ومن أهم المشكلات أن المشروعات

تعتمد على المدخرات الشخصية أساسا ، يليها صناديق القروض التي توفرها الهيئات المشجعة لهذه المشروعات ، أما البنوك فهي أصعب مصادر التمويل . ويؤثر ذلك بطبيعة الحال على قدرة هذه المشروعات على التوسع ، واستخدام وسائل إنتاجية أكثر تقدما . ومن ناحية أخرى ، فإن المستفيدات من قروض الصناعات الصغيرة يعانون من قصر فترة السماح اللازمة لسداد القروض ، وعدم المرونة في السداد ومراعاة ظروف السوق التي تكون متغيرة وخاضعة لعوامل خارجية . كذلك يعاني أصحاب المشروعات من النساء من مشاكل في مجال التسويق ، فأي زيادة في الإنتاج عن الكميات المقررة مبدئيا يصعب تسويقها ويجعل النساء نهيا لاستغلال الوسطاء . وتواجه المستفيدات من موارد الصندوق الاجتماعي مشاكل التسويق أيضا . وبالنسبة لمشروعات "الأسر المنتجة" تعاني النساء من ضعف متابعة هذه المشروعات وتقديم المعونات اللازمة لهن . ومن أمثلة ذلك عدم وجود طبيب في مشروعات تربية المواشي ، وعدم وجود ورش لصيانة المعدات في حالة المشروعات الصناعية^(٥٧) .

الخلاصة

يمكن الخروج من دراسة أوضاع المرأة العاملة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي بعدد من الاستخلاصات الأساسية .

أولا : المساهمة في النشاط والقطاع الرسمي

من حيث مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ، ورغم تزايدها خلال العقود القليلة الماضية ، فإنها مازالت متواضعة ، خاصة إذا قيسَت بالمعدلات في مجتمعات نامية أخرى ، بل وفي بعض المجتمعات العربية . وعلاوة على تواضع مساهمة المرأة في النشاط ، فإن نوعية مساهمتها

تكون هامشية بالقياس بنوعية مساهمة الرجل . فيرتفع نصيب المرأة فى جملة المشتغلين بدون أجر وفى جملة المتعطلين ، بينما ينخفض نصيبها فى جملة المشتغلين بأجر ومن يعملون لحسابهم الخاص ، ويكون نصيبها فى فئة أصحاب العمل شديد الانخفاض .

وتواجه المرأة مشكلة بطالة أكثر حدة من الرجل . فيبلغ معدل بطالتها على مستوى الاقتصاد القومى ثلاثة أمثال معدل بطالة الرجل . والنساء المتعلّقات تعليما متوسطا والمنتميات فى الغالب لأسر فقيرة هن الأكثر تحملا لعبء البطالة.

وتزاول المرأة نشاطها فى سوق عمل يسوده درجة عالية من التمييز المهني بين الجنسين ، حيث تتركز النساء فى مهنتين رئيسيتين ، هما الأعمال المكتبية والمهن الفنية والعلمية . وداخل هاتين المهنتين يتركز نشاط المرأة فى المستويات الأدنى من الوظائف . هذا فى حين يتوزع نشاط الرجل بين المهن المختلفة على نحو أكثر توازنا ، كما أنه يمارس مهنا تتمتع بمكانة اجتماعية واقتصادية مهمة . وعلى الرغم من أن المستوى التعليمي للنساء المشاركات فى قوة العمل أعلى كثيرا من الذكور ، فإن المرأة لا تتمتع بالمساواة فى الكسب مع الرجل . فأنجرتها يقل عن أجر الرجل بمعدل ملحوظ على مستوى القطاع الرسمى ككل ، ولكن التفاوت فى الأجر يكون أكثر حدة فى القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام الذى يحقق للمرأة درجة أعلى من المساواة مع الرجل . وهذ التفاوت لا يرجع فى الغالب إلى اختلاف الأجر للعمل الواحد ، ولكن يفسر أساسا بممارسة المرأة لمهن ووظائف ذات مكانة متدنية يجعل نصيب المرأة العاملة فى فئة "أفقر المتكسبين" مرتفعا إلى حد كبير مقارنة بنصيبها فى فئة "أغنى المتكسبين" .

ثانياً : المرأة وسياسات الهيكلية الرأسمالية

انضج من دراسة تجارب مجتمعات أخرى فى تطبيق سياسات الهيكلية الرأسمالية أن المرأة أكثر عرضة لسلبات هذه السياسات من الرجل . وبالنسبة لمصر تظهر المؤشرات المتاحة أن المرأة المصرية يمكن أن تضار من هذه السياسات على نحو أكثر حدة من الرجل . وسوف ينعكس هذا الضرر بصفة أساسية فى شكل تراجع مساهمتها فى النشاط فى القطاع الرسمى ، وارتفاع معدل بطالتها ، وانسحابها من قوة العمل كلية .

والضغوط الاقتصادية الناتجة عن ارتفاع تكاليف المعيشة قد تدفع بفتة من النساء الفقيرات لممارسة العمل فى القطاع غير الرسمى . وقد يتعرضن فى مثل هذه الظروف للاستغلال ، كما أنهن يتحملن أعباء عمل هائلة لأنهن غير مهنيات للجمع بين مسئوليات الأسرة والعمل خارج المنزل . وقد يؤدى ذلك إلى أن التوسع فى دورها الإنتاجى يكون على حساب دورها فى إعادة الإنتاج .

النتيجة العامة التى يمكن استخلاصها حول تأثير سياسات الهيكلية الرأسمالية على المرأة تتمثل فى أن فرص الاختيار أمامها ستصبح مقيدة ومحدودة . فقد تضطر المرأة لممارسة النشاط على غير إرادتها ، أو إلى الانسحاب من قوة العمل رغما عنها ، أو قد تمارس العمل فى مجالات لا تحقق لها أى إشباع ، أو تصبح متعطلة إجباريا . وهذا الوضع قد يزداد سوءا باستمرار عمليات الخصخصة وانكماش التوظيف فى قطاع الحكومة ، ما لم يحقق القطاع الخاص توسعا ملحوظا فى طاقاته الإنتاجية ، وما لم تأخذ السياسات العامة فى اعتبارها الضعف النسبى لوضع المرأة فى ظل هذه الظروف .

ثالثاً: القطاع غير الرسمي

يعتبر القطاع غير الرسمي ملاذاً للمرأة ، ومجالاً مهماً لمساهمتها في النشاط الاقتصادي . وقد اتضح ، باستخدام أدلة مختلفة ، أن المرأة تساهم في القطاع غير الرسمي بمعدل أكبر من مساهمتها في جملة النشاط الاقتصادي ، وأكبر كثيراً من مساهمتها في القطاع الرسمي . وعلاوة على ذلك فإن ممارسة النشاط في القطاع غير الرسمي تتميز ببعض الخصائص التي تلائم المرأة بصفة خاصة مثل مرونة أوقات العمل ، فقد تعمل المرأة بعض الوقت ، أو بشكل مؤقت ، أو تعمل لحسابها ، أو تمارس العمل في منزلها أو بالقرب منه . ويتميز القطاع أيضاً بوجود فرص عمل للنساء الفقيرات وغير المتعلّقات ، وسهولة الالتحاق بأنشطته وسهولة اكتساب الخبرة بالعمل .

ومع ذلك فإن النساء المشتغلات في هذا القطاع يتعرضن لسلبيات ومشاكل مختلفة ، يمكن تلخيصها فيما يلي :

- أن جانباً كبيراً من نشاط المشتغلات في هذا القطاع يكون غير مرئي ، بمعنى إنه لا يوجد تسجيل رسمي لنشاط النساء وأحوالهن وظروف عملهن ، ومساهمتهن في الاقتصاد القومي . والمفاهيم الخاصة بالنشاط الاقتصادي ، وأساليب جمع البيانات في الإحصاءات الرسمية ، وتوجهات الباحثين ، وضعف إدراك المرأة لعملها ، والتقاليد والقيم الأبوية ، كلها أمور تساهم في عدم ظهور نشاط المرأة . وهناك حاجة ملحة لتغيير المفاهيم وأساليب جمع البيان مع إعطاء اهتمام خاص لنشاط المرأة في مجال الإنتاج المنزلي الذي يتم تجاهله عادة بواسطة الدراسات المختلفة .

- أن معظم المشتغلات في هذا القطاع لا يخضعن لتشريعات العمل ، ولا تحميهن نقابات ، ولا تتوافر لهن الخدمات الصحية أو خدمات رعاية الطفولة والأمومة .

- أن العاملات فى هذا القطاع تتعرضن للاستغلال من جانب أصحاب العمل ، حيث تدفع لهن أجور منخفضة ، كما يتم التمييز بينهن وبين المشتغلين الذكور فى مستويات الأجور .
- أن نسبة عالية من المشتغلات بهذا القطاع يعملن بدون عقود عمل وبشكل متقطع أو مؤقت . لذلك ، فكما يمكن للنساء الالتحاق بالقطاع بسهولة ، يتعرضن أيضا للاستغناء عنهن بسهولة .
- أن النساء - وخاصة من يعملن لحسابهن أو فى مجال الإنتاج المنزلى - تواجهن مشاكل التسويق ومشاكل موسمية العمل واستغلال الوسطاء ، ومضايقات الزبائن وصاحب العمل .
- أن المرأة فى القطاع غير الرسمى ، وخاصة إذا كانت مشغلة لدى الغير ، تعمل ساعات عمل طويلة ، كما أنه لا يوجد نظام محدد وواضح للإنجازات . وقد اتضح من دراسات ميدانية مختلفة طول ساعات العمل التى تؤديها النساء ، وزيادتها عن ساعات العمل بالقطاع الرسمى . وتتعرض النساء للإجهاد نتيجة لذلك خاصة إذا كن مسئولات عن أسرة فى نفس الوقت .
- أن نسبة غير قليلة من الإناث فى القطاع غير الرسمى تلتحقن بأنشطة القطاع فى سن صغيرة . وأحد أشكال النشاط التى تجذب الإناث الصغيرات كما رأينا هو الخدمة المنزلية . ويزداد دافع الأسر لتشغيل بناتهم الصغار مع ارتفاع تكاليف المعيشة وحاجة الأسرة الشديدة لكسب مزيد من الدخل . ولا يترتب على ذلك فقط إمكانية التأثير فى صحة الفتاة خاصة إذا كان عملها مجهدا ، ولكن أيضا سحبها من التعليم وإهدار فرصتها المستقبلية فى الحراك لأعلى .

الهوامش والمراجع

- ١ - F. D. Blau and M. A. Ferber, *The Economics of Women, Men, and Work*, New Jersey, Printice-Hall, 1992, esp. ch. 10.
- ٢ - محيا زيتون ، هيكل التكسب فى سوق العمل فى مصر (مسح الأسر المعيشية) ، القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، مشروع نظام معلومات العمالة . ١٩٩٤ .
- ٣ - مرفت عيد الوهاب ، محاولة تفسير التفاوت فى الأجر بين الرجل والمرأة فى سوق العمل بالحضر ، رسالة ماجستير ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر ، ١٩٩٣ .
- ٤ - Blau and Perber, op cit
- ٥ - G. Weil "Caught in the Crisis: Women in the Economies of Sub-Saharan Africa" in H. Kahne and J. Giele (eds.), *Women's Work and Women's Lives*: The Continuing Struggle Worldwide, Boulder, Westview Press, 1992.
- ٦ - سلوى صابر ، تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى المرأة تقرير فرعى ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية ، ١٩٩٧ ، غير منشور .
- ٧ - البنك الدولى ، من الخطة إلى السوق ، تقرير عن التنمية فى العالم ، القاهرة ، مركز الأهرام للترجمة والنشر ، ١٩٩٦ ، صفحة ٩٢ - ٩٧ .
- ٨ - Joycelin Massiah, (eds.), *Women in Developing Economies, Making Visible the Invisible*, Berg Publishers, Inc. 1993.
- ٩ - الأمم المتحدة ، الدراسة الاستقصائية العالمية لعام ١٩٨٩ بشأن دور المرأة فى التنمية ، نيويورك ، مركز التنمية الاجتماعية والشئون الإنسانية (الأمم المتحدة) ، ١٩٨٩ .
- ١٠ - Massiah, op. cit.
- ١١ - Lance Taylor and Ute Pieper, *Reconciling Economic Reform and Sustainable Human Development: Social Consequences of Neo-Liberalism*, UNDP, Discussion Paper Series, 1996, Chapter 5.
- ١٢ - G. Standing "Global Feminization through Flexible Labor, *World Development*, vol. 17, no. 7, July 1989, pp. 1077-1095.
- ١٣ - Taylor and Pieper, op. cit.
- ١٤ - المرجع نفسه .
- ١٥ - UN, *Women in a Changing Global Economy, The 1994 World Survey on the Role of Women in Development*, p. 23.
- ١٦ - هبة حننوسة ، الآثار الاقتصادية لعمل المرأة الرسمى وغير الرسمى ، المؤتمر القومى الأول

للرأة، المرأة المصرية وتحديات القرن الحادى والعشرين ٦ - ٨ يونيو ١٩٩٤ القاهرة ، المجلس القومى للطفولة والأمومة ، ١٩٩٤ ، ص ص ٤٧١-٤٨٦ . .

١٧- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ، ١٩٨٦ .

١٨- تقرير التنمية البشرية لمصر ، ١٩٩٥ ، صفحة ٤٢ .

١٩- حصنين توفيق إبراهيم ، الآثار الاجتماعية والسياسية لسياسة التوظيف الحكومى ، فى : السيد عبد المطلب غانم (محرر) ، التوظيف الحكومى فى مصر - الحاضر وإعداد المستقبل ، القاهرة ، مركز البحوث والدراسات السياسية - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٢ ، ص ١٧٩ .

٢٠- محيا زيتون "هيكل التكبس للقطاع النظامى ، مسح المنشآت" القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٤ .

٢١- مديحة الصفتى ، العمالة النسائية - توصيف اجتماعى - قضايا للنقاش ، القاهرة ، مؤسسة هريش إبيرت ، ١٩٩٥ .

٢٢- زيتون ، هيكل التكبس ... ، (مسح المنشآت) ، مرجع سبق ذكره .

٢٣- ينبغي الإشارة إلى أن التحليل السابق قد ركز على أوضاع المرأة العاملة فى الأنشطة غير الزراعية ، ويرجع ذلك للطبيعة الخاصة للنشاط الزراعى ، التى تجعل تأثره بهذه السياسات ، ومن ثم تأثر المرأة أيضا ، يتم من خلال قنوات مختلفة يصعب الخوض فيها فى الدراسة الحالية ، انظر فى ذلك ، أحمد حسن إبراهيم "بعض آثار الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة فى مصر ، ١٩٩٥ ،

٢٤- حنوسة ، مرجع سبق ذكره .

٢٥- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا ، دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبي بمدينة القاهرة ، سلسلة دراسات عن المرأة العربية فى التنمية (١٥) ، بغداد ، الاسكوا ، ١٩٨٩ ، ص ٧٦ وص ٩٣ .

٢٦- N. Fergany, Overview and General Features of Employment in the Domestic Economy, Cairo, CAPMAS, Labour Information System Project, 1991.

٢٧- Amartya Sen, Development: Which Way Now, The Economic Journal, vol. 93, December 1983, pp. 745-762.

٢٨- محيا زيتون "قياس مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" نوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان ، ١٩٩١ .

٢٩- المرجع نفسه .

٣٠- زيتون (١٩٩١) ، مرجع سبق ذكره .

٣١- Richard Anker and Martha Anker, Measuring the Female Labour Force in Egypt, International Labour Review, vol. 128, no. 4, 1989, pp. 511-520.

٢٢- Nader Fergany, Urban Women, Work and, Poverty Alleviation in Egypt Final Reprt, AL Mishkat, cairo, February 1994.

٢٣- فاطمة الزهراء بن سلطان "عمل المرأة في القطاع الخاص" المؤتمر الإقليمي ، التحديات الاقتصادية والاجتماعية في التسعينيات ومساهمة المرأة العربية في التنمية القاهرة ٢٠ - ٢٣ مايو ١٩٩٠ .

٢٤- وفاء فهمي مرقس ، القطاع غير الرسمي والمرأة ، تقرير فرعى ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناينة ، ١٩٩٧ . غير منشور .

٢٥- سعاد كامل رزق ، "القطاع الاقتصادى غير المنظم : تعريفه وسماته الأساسية ، القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، مشروع نظام معلومات العمالة ، ١٩٩٢ .

٢٦- يلاحظ أن بيانات الجدول تنصب على قوة العمل ١٥ سنة فأكثر . ومن المعروف أن نسبة غير قليلة من المشتغلات بالخدمة المنزلية تقل أعمارهن عن ١٥ سنة .

٢٧- حسنين كشك ، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة في القطاع غير الرسمي ، دراسات حالة من ثلاثة أحياء شعبية بالقاهرة الكبرى ، القاهرة ، مركز البحوث العربية ، ١٩٩٧ .

٢٨- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا (١٩٨٩) مرجع سابق .

٢٩- Usha Jumani, The Future of Home-Based Production" In Andrea M. Singh and Anita Kelles-Viitanen (eds), Invisible Hands: Women in Home-Based Production, Women and the Household in Asia, New Delhi, Sage Publications, 1987.

٤٠- المرجع نفسه .

٤١- S. Kazi and B. Raza, Women in the Informal Sector: Home-Based Workers in Karachi., Pakistan Development Review, vol. 28, no.4, Part II, Winter 1989.

٤٢- R. Rao and S. Husain "Invisible Hands: Women in Home-Based Production in the Garment Export Industry in Delhi" in. Singh and. Kelles-Viitanen (eds) op. cit.

٤٣- Isa Band, Industrial Subcontracting: The Effects of The Putting Out System Working Women in India, in Singh and Kelles-Viitanen (eds). op. cit.

٤٤- EL Amouri Institute "Women's Role in the Informal Sector in Tunisia, in Berg/ Unesco, Women in Developing Economies: Making Visible the Invisible, UNESCO 1993.

Jumami, op. cit. ٤٥-

٤٦- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا ، مرجع سابق نكره .

٤٧- كشك ، مرجع سبق نكره .

٤٨- زينب الأشوح ، الإنتاج المنزلى والدور النسائى فيه ، تقرير فرعى ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية . ١٩٩٧ غير منشور .

٤٩- تقرير التنمية البشرية لمصر عام ١٩٩٥ ، صفحة ٧٤ .

- ٥٠- حنوسة ، مرجع سبق ذكره .
- ٥١- أميرة مشهور ، عالية المهدي ، القطاع غير الرسمي في شياخة معروف : دراسة استطلاعية ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٤ ، ص ص ١٢٧ - ١٢٨ .
- ٥٢- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، دراسة عن سوق العمل في مصر : القطاع غير المنظم ، القاهرة ، ١٩٨٥ .
- ٥٣- رزق ، مرجع سبق ذكره .
- ٥٤- تقرير التنمية البشرية لمصر ١٩٩٥ ، صفحة ٧٣ .
- ٥٥- منال متولي " دور الصندوق الاجتماعي في تمويل المشروعات الصغيرة الموجهة للمرأة " ندوة "دعم فرص العمل للمرأة في المشروعات الصغيرة" ، القاهرة ٩ - ١٠ ، نوفمبر ١٩٩٧ ، القاهرة ، منظمة العمل الدولية ، ١٩٩٧ .
- ٥٦- سهير أبو العينين ، "أوضاع المرأة العاملة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي في مصر : مراجعة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية" تقرير فرعي ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٧ ، غير منشور .
- ٥٧- سوسن عثمان عبد اللطيف ، دور الصناعات الصغيرة في تنمية المرأة بين الواقع النظري والعمل ، ندوة : دور المشروعات الإنتاجية في تنمية المرأة ، القاهرة ١٣ - ١٤ ابريل ١٩٩٢ ، القاهرة ، وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ، ١٩٩٤ .

THE SITUATION OF WORKING WOMEN
IN THE EGYPTIAN FORMAL AND INFORMAL SECTORS

Mohaya Zaytoun

The objective of the study is to investigate some of the basic issues related to the role of Egyptian women in economic activity in both the formal and informal sectors. Two main sources of information are used in the analysis: the first is secondary data derived from Census and Labour Force Surveys, and the second source represents the outcome of several previous studies, some of them include field survey findings.

Formal statistics indicate moderate participation of Egyptian women in economic activity, even when compared with some developing and Arab countries. The participation rate reaches a peak at an early age, then falls sharply afterwards. Such pattern is due to marriage and family responsibilities which impose constraints on women's participation outside their homes.

Participation profile of urban women is dominated by high degree of occupational segregation, with the value of segregation index reaching 62 percent. Women concentrate in the least economically and socially prestigious occupations. A high degree of earnings differential is observed also between working men and women. Such differential cannot be totally explained by differences in human capital characteristics. The possibility that a certain degree of discrimination against women prevails in the labour market cannot therefore be precluded.

Several indications demonstrate that women are among the most vulnerable groups of population likely to bear the burden of economic restructuring. Several crucial elements may be mentioned in this respect:

- Women concentrate in public sector employment, the sector subject to major processes of restructuring.
- Overloaded with heavy family and household responsibilities, women are already in a weak position, and become far less competitive in the labour market than men.

- Private sector employers often discriminate against women, particularly when labour surplus dominates the market. On the other hand, private sector jobs do not usually provide suitable working conditions for women.

- In a tight labour market women facing difficulties obtaining relevant jobs prefer to be confined to their homes, and refrain from job searching.

- Poor women may be forced to seek any form of employment in the informal sector, when their families encounter a harsh deterioration in their living standard.

The scarcity of information related to the Egyptian informal sector (IS) in general, and the position of women in particular, reflects the difficulties involved in studying the nature of women's participation in the sector. Nevertheless, available evidence reveals some valuable information: participation of women in IS activities is marked by a substantial underestimation due to the misconception of economic activity, and errors of measurement implied in formal statistics, participation of Egyptian women in IS is estimated by some studies to be significantly higher than their participation in the entire labour market.

The main types of activities practiced by women in the urban IS are: domestic services, petty trade, and household production. Women engaged in the latter activity, however, are the most invisible groups of IS workers. Working women in IS usually confront several problems such as: long working hours, unsuitable working conditions, exploitation and low earnings, lack of training and credit facilities, and absence of social and job security.

The present study reveals the urgent need to undertake more profound empirical work on the situation of women in the labour market in general, and in household production in particular.

أوضاع المرأة العاملة

فى القطاعات الرسمية وغير الرسمية فى مصر:

مراجعة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية

سمير أبو العنين*

تزايد الاهتمام على المستوى العالمى فى الفترة الأخيرة بقضايا المرأة بدرجة ملحوظة ، وذلك فى إطار الاهتمام بالتنمية البشرية بمفهومها الشامل . وقد تحول منهج معالجة قضايا المرأة من التركيز على مشكلاتها بشكل منفصل إلى العمل على إدماج المرأة فى مسار عملية التنمية ذاتها ، وذلك بتوضيح الفجوات النوعية بين المرأة والرجل فى كافة المجالات ، وتحليل أسبابها ، وتصوير أساليب واستراتيجيات القضاء عليها . أو تقليلها .

وقد انعكس هذا الاهتمام العالمى بقضايا المرأة فى كم هائل من الدراسات والتحليلات لكافة أوضاع المرأة فى مختلف المجالات .

وتقدم الدراسة الحالية مراجعة للدراسات المحلية التى تعرضت لأوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمي وغير الرسمي فى قطاع الحضر فى مصر ، مع الإشارة إلى بعض المقارنات العربية لإلقاء بعض الضوء على موقع مصر فى هذا المجال .

* أستاذ مساعد ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر (فرع البنات) .

المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٨ .

أولا : الجوانب التشريعية التي تنظم عمل المرأة في مصر

سعت معظم الدراسات التي تعرضت لقضايا المرأة إلى توضيح أن القوانين والتشريعات في مصر تقر المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات ، في المجالات الأخرى غير العمل ، كما تلتزم بما تم التوقيع عليه من اتفاقيات دولية وما تتضمنه من حقوق للمرأة العاملة ، للحفاظ عليها وعلى صحتها وأمومتها ورعايتها لأطفالها .

١-١ القوانين المنظمة لعمالة المرأة في التشريع المصري

صدر أول قانون لتنظيم عمل المرأة في مصر في عام ١٩٢٣ ، وكان يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة والليالية ، كما أعطاهما بعض المزايا ، مثل الإجازات المدفوعة الأجر للوضع ورعاية الأطفال . إلا أن هذا القانون كان ينطبق على الصناعة والتجارة فقط ، أما باقى المجالات فكان ينظمها قانون العمل العام . وبعد ثورة يوليو ١٩٥٢ تزايد الاهتمام بقضايا المرأة العاملة . فصدر في عام ١٩٥٩ القانون رقم ٩١ ، وتضمن فصلا عن عمالة المرأة ، ينص على عدم التمييز في الأجر أو أى حقوق أخرى على أساس الجنس . وكان ذلك تمشيا مع الإعلان العالمى لحقوق الإنسان ، واتفاقية الحقوق السياسية للمرأة والتي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٥٢ . كما نص ذلك القانون على بعض المزايا للمرأة العاملة ، تتعلق بالإجازات المدفوعة الأجر للأمومة ورعاية الأطفال . والزم القانون أصحاب العمل بتوفير بعض الخدمات ، مثل إنشاء دار حضانه إذا زاد عدد العاملات عن مائة عاملة ^(١) .

وفى عام ١٩٧٨ صدر القانون رقم ٤٧ للعاملين المدنيين بالدولة ، والقانون رقم ٤٨ للعاملين بالقطاع العام ، ونص فيهما على الحقوق التي أقرتها الدولة

للمرأة ، وخاصة فيما يتعلق بالإجازات المدفوعة الأجر ، وحققها فى العمل نصف الوقت بنصف أجر ، ونصف الإجازات الاعتيادية حسب رغبتها .

كما صدر فى عام ١٩٨١ القانون رقم ١٢٧ بشأن القطاع الخاص ، وتضمن فصلا مستقلا لأحكام تشغيل النساء ، يقضى بسريان جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال على العاملات دون تمييز فى العمل الواحد ، كما نص على عدم تشغيل النساء فيما بين الساعة الثامنة مساء والساعة السابعة صباحا ، إلا فى الأعمال التى تستدعى ذلك بطبيعتها . ونص القانون أيضا على عدم جواز تشغيل النساء فى الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا أو الأعمال الشاقة ، ومنحها نفس المزايا التى للمرأة العاملة فى الدولة والقطاع العام^(٣) .

ويقر الدستور المصرى أن الدولة تكفل التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ، ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية . كما يقر الدستور أيضا عدم التمييز بين المواطنين فى الحقوق والواجبات العامة على أساس الجنس . وكذلك يقر قانون التأمينات الاجتماعية حقوقا للمرأة تخضع لبدأ المساواة مع الرجل فى الحصول على المزايا المقررة بموجب القانون متى تماثلت مراكزهم القانونية .

ويلاحظ أحمد حسن البرعى (١٩٩٥)^(٣) أن أيا من الميثاق العربى للعمل ودستور منظمة العمل العربية لا يتضمن نصا صريحا على مبدأ المساواة ، وإنما اكتفى بالنص على القيام بالبحوث والدراسات فى الموضوعات العمالية المختلفة ، وعلى الأخص ظروف وشروط العمل للمرأة .

وتوضح الدراسات السابقة أيضا أن قوانين العمل فى مصر يتم تطبيقها على المرأة العاملة فى القطاع الرسمى ، أما المرأة العاملة فى القطاع غير

الرسمى فمازالت تعاني من عدم وجود تشريعات تنظم أحوالها .
وبالإضافة إلى ما سبق فقد صادقت مصر على الاتفاقيات بخصوص عمالة
المرأة ، والتي تهدف إلى تحسين ظروف العمل ، وتسهيل تشغيل المرأة بشروط
تناسب مع قابليتها ومسئولياتها العائلية ، كما تنص على مساواة المرأة بالرجل
فى الاستخدام وفى المعاملة أثناء العمل . وينص دستور منظمة العمل العربية على
لزوم تكافؤ الأجر عند تكافؤ العمل ^(١) .

١-٢ مجالات العمل المغلفة أمام المرأة فى مصر

ورغم أن القوانين والتشريعات فى مصر لا تحظر - كما رأينا - عمل المرأة فى أى
مجال من المجالات ، إلا أن العرف والظروف الاجتماعية والثقافية السائدة تغلق
باب العمل أمام المرأة فى بعض المجالات ، وهى بالتعديد القوات المسلحة
والشرطة والقضاء .

ومع ذلك تشير إحدى الدراسات (نجيب ١٩٩٦) ^(٢) إلى أن هذه الأبواب
ليست مغلقة تماما . فبالنسبة للقوات المسلحة تعمل المرأة فى أغلب قطاعات
الخدمات ، والمجال الوحيد الذى لا تشارك فيه هو التشكيلات القتالية . ولا تعتبر
الدراسة أن ذلك يعد إخلالا بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، لأن مصر تعاني
من زيادة سكانية ، وبالتالي فإن القوات المسلحة تستوفى حاجتها من الرجال ،
وذلك بالإضافة إلى أن العمل القتالى يتسم بصعوبات تتطلب شروطا بدنية لا
تتوافر عند النساء .

وبالنسبة للشرطة فإن أعمالها تنقسم إلى أعمال الشرطة البحثية وأعمال
متعلقة بالإدارة الشرطة . وهذه الأخيرة مفتوحة للمرأة منذ فترة طويلة . أما
الأعمال الشرطة البحثية فكانت مجالا مغلقا أمام المرأة حتى قامت أكاديمية

الشرطة بقبول دفعات من الفتيات تخرجن ضابطات شرطة . وتشير الدراسة إلى أن هذا المجال يعد من المجالات الواعدة لعمالة المرأة ، خاصة فى مجال شرطة السياحة .

أما القضاء فيشمل المحامين "القضاء الواقف" وأعضاء الهيئات القضائية "قضاء الجلوس" . وتعمل المرأة فى المحاماة منذ أكثر من نصف قرن ، وكذلك تعمل فى النيابة الإدارية وهيئة قضايا الدولة من مدة ، والمجال الوحيد المغلق أمامها حتى الآن هو "قضاء الجلوس" ، سواء القضاء العادى أو الإدارى . ولا يرجع إغلاق هذا المجال أمام المرأة إلى أسباب قانونية ، وإنما يرجع إلى اعتبارات عملية ، تتمثل فى أن تعيين القضاة يتم من بين وكلاء النيابة ، مما يعنى ضرورة التنقل المستمر فى الأقاليم وفى المناطق النائية ، التى يصعب فيها تقبل المرأة كوكيل نيابة . وبالتالي فإن المشكلة ترجع إلى مناخ ثقافى معين . ومع ذلك بحسب ما تشير الدراسة ، فإن هناك آفاقا جديدة لعمل المرأة فى هذا المجال ، خاصة فى قضاء الأحداث والأحوال الشخصية . فالمعركة الأساسية للمرأة المصرية ليست فى اقتحام الأبواب المغلقة فقط ، وإنما أيضا فى الاستفادة الحقيقية من الفرص المختلفة التى تمنحها إياها القوانين والتشريعات فى المجالات المفتوحة أمامها . وفى الواقع العملى ، رغم المزايا التى يعطيها القانون للمرأة العاملة ، فإنه لا يوجد التزام فعلى بالنصوص القانونية الصريحة . ويلاحظ أن الدراسات السابقة التى تعرضت للقوانين المنظمة لعمالة المرأة لم توضح ما إذا كانت تنص على عقوبات معينة فى حالة مخالفة القوانين ، وإن كان ظاهر الحال يبين عدم وجود مثل هذه العقوبات ، ناهيك عن صعوبة إثبات المخالفة فى كثير من الأحيان .

وبالإضافة إلى ما سبق فإنه يجرى حاليا إعداد قانون جديد للعمل هو "قانون العمل الموحد" ، الذى يعطى امتيازات أكبر لصاحب العمل فى إطار فلسفة

سياسات الإصلاح الاقتصادى والخصخصة . ويرى البعض أن هذا القانون سوف يؤدي إلى بعض التراجع عن حقوق وامتيازات المرأة التى تقرها القوانين الحالية . ^(٧) ويستدل على ذلك من أن المرأة استبعدت من المشاركة فى صياغة مشروع القانون ، كما أن رجال الأعمال فى مصر يمارسون ضغوطا لإفراغ قانون العمل من النصوص التى تمنح مزايا للمرأة العاملة ، ولتضمين قانون العمل الموحد نصوصا تمكنهم من إنهاء عقود العمل حسيما يتراعى لهم ، وهو ما يمثل رخصة لتسريع المعاملات ^(٨) . وكذلك يعترض البعض على نصوص القوانين التى تحرم تشغيل المرأة فى الليل أو فى الأعمال الخطرة ، ويعتبر أن هذا الحظر فى ظاهره حماية للمرأة ، ولكنه فى الحقيقة يقيد المجالات التى يمكن أن تعمل بها ، وأنه من الأفضل اتخاذ إجراءات السلامة المهنية لكل العاملين من الرجال والنساء على حد سواء ، وترك المرأة تختار بنفسها المجال الذى ترغب فى العمل فيه ^(٩) .

ثانيا : حجم مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى

فيما يتعلق بحجم مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى فإن معظم الدراسات يعالج الموضوع على أساس البيانات التى يقدمها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، سواء كانت تعدادات السكان ، وخاصة لعامى ١٩٧٦ و ١٩٨٦ ، أو مسح العنالة بالعينة ، وبصفة خاصة لعام ١٩٨٨ ، مع ملاحظة وجود بعض الاختلافات بين هذه المصادر سنوضحها فى حينها .

٢ - ١ تقديرات حجم مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى وتوزيعه على الأنشطة والمهن

توضح الدراسات المختلفة انخفاض معدلات النشاط الاقتصادى للنساء فى مصر مقارنة بالدول المتقدمة ، بل وبعض الدول النامية الأخرى . يبلغ معدل النشاط الاقتصادى للنساء فى تعداد ١٩٨٦ حوالى ٩٢٪ ، فى حين يصل هذا المعدل إلى

٢٦٪ في تونس ، و٢٧٪ في المغرب ، و٤٨٪ في الولايات المتحدة الأمريكية ، وأما معدل النشاط للرجال في مصر في نفس العام فيبلغ ٧٠ر٠٪ . وترتفع نسبة البطالة بين الإناث إلى ٢٥٪ ، في مقابل ١٠٪ بين الذكور ^(٩) .

وبالنظر إلى تطور معدلات النشاط زمنيا ، نجد أن هذا المعدل كان ٥٩٪ في عام ١٩٦٠ ، وارتفع إلى ٦٣٪ في ١٩٧٦ ، ثم إلى ٩٢٪ في ١٩٨٨ ، وإلى ١٦٦٪ في عام ١٩٩٣ .

وتبلغ نسبة النساء إلى إجمالي قوة العمل حوالي ١١٪ في تعداد ١٩٨٦ ، و٢١٪ في ١٩٨٨ ، و٢٢٪ في بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٣ ، ^(١٠) و٣٨ر٢٪ في سنة ١٩٩٤ ^(١١) . وتتفاوت نسبة النساء في قوة العمل في المحافظات المختلفة ، حيث تبلغ حوالي ٧ر٤٪ في محافظة الصعيد ، وتصل إلى أقصى قيمة لها في بورسعيد (٢١٧٪) ، والقاهرة (١٨ر٤٪) ، وتبلغ أقل قيمة لها في جنوب سيناء (٤ر٣٪) ، وفي قنا (٤ر٢٪) ، ^(١٢) .

أما نسبة الأمية بين العاملات فكانت ٢٦ر٨٪ في تعداد ١٩٨٦ ، و٤٨ر٢٪ في مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٩٣ ^(١٣) .

وبالنسبة لتوزيع عمالة النساء على القطاعات المختلفة يوضح التوزيع القطاعي في تعداد ١٩٨٦ أن ٥٥ر٦٪ من النساء يعملن في القطاع الحكومي ، و١٠٪ في القطاع العام ، و٢٣ر٧٪ في القطاع الخاص .

أما بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ ، وهو يوسع مفهوم النشاط ليشمل العمل في القطاع غير الرسمي الذي ينتمي كله للقطاع الخاص ، فيوضح أن القطاع يستوعب ٨٢ر٥٪ من النساء المشتغلات ، مقابل ٦٩٪ من الذكور ، وأن ٨٨ر٢٪ من العاملات في الحضر يعملن مقابل دخل ، وتبلغ هذه النسبة في الريف ٦ر٥٪ ^(١٤) .

وتؤكد الدراسات المختلفة على أن بيانات التعداد لا تعطي صورة دقيقة لحجم مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية ، وذلك لأنها تقيس معدلات النشاط في القطاع الرسمي فقط ، ولا تتوفر بيانات عن عمالة المرأة في القطاع غير الرسمي . وبدأ من عام ١٩٨٣ ، وبناء على توصيات الأمم المتحدة ، قام الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بتعديل المفاهيم المتعلقة بالشخص النشط اقتصاديا والمستخدم في مسوح العمالة ، بحيث تتضمن الرجال والنساء الذين يعملون في كل من القطاع الرسمي وغير الرسمي . وهذا أدى إلى ارتفاع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل .

وفي مسح العمالة بالعينة لسنة ١٩٨٨ جرت محاولة قياس معدلات نشاط المرأة في القطاع غير الرسمي . واختلفت أساليب المعاينة ، فضلا عن أسلوب وأداة جمع البيانات . ولذلك ارتفع معدل النشاط الكلى للمرأة من ٩٪ إلى ما يتراوح بين ٢١٪ و ٣٨٪ في مصر بعامة : ٤٨٪ في الريف ، مقابل ٢٦٪ في الحضر^(١٥) .

ويوضح المسح أيضا أنه ، رغم ارتفاع معدل النشاط للنساء في ١٩٨٨ ، فإن ٦٠٪ من النساء العاملات يعملن بدون أجر ، في مقابل ١٤٪ فقط من الرجال، وتصل هذه النسبة في الريف إلى ٧٤٪ ، بينما تبلغ في الحضر حوالي ٢٣٪ . وتقدر نسبة الأميات من العاملات بدون أجر ٨٠٪ .

وبالنسبة لتوزيع عمالة المرأة على الأنشطة والمهن المختلفة ، توضح الدراسات من واقع البيانات الإحصائية تركيز عمالة النساء في أنشطة الخدمات الاجتماعية والشخصية ، وفي فئات الفنيين والمهنيين ، وبصفة خاصة في مهن مثل التدريس والطب والتمريض ، وفي داخل الصناعات التحويلية تتركز أغلبية النساء في قطاع الغزل والنسيج . ويتسق ذلك مع فكرة صلاحية المرأة للعمل في المجالات

القرية من أنوارها داخل الأسرة .

وتوضح البيانات أيضا أن مشاركة المرأة في الوظائف القيادية كانت لا تتعدى ٥٧٪ من إجمالي العاملين في الحكومة في أوائل الثمانينيات ، ووصلت في وظائف المديرين إلى حوالي ١٢٪ في تعداد ١٩٨٦ .

وتؤكد الدراسة التي يتضمنها التقرير المقدم إلى المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين (١٩٩٥) ^(١٦) على أن معظم الإحصائيات الرسمية عن عمالة المرأة تتجاهل دورها الكبير في الزراعة وفي القطاع غير الرسمي في الحضر ، وتذهب إلى أن مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ يعد أقرب للحقيقة ، وتوضح الفروق بين نتائج تعداد ١٩٨٦ ومسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ .

وبالنسبة لمعدلات النشاط الاقتصادي للمرأة حسب النشاط نجد أنه يبلغ ١١٪ في الزراعة في تعداد ١٩٨٦ ، في حين يصل إلى ٦٧٪ في بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨ .

وفيما يتعلق بنسبة النساء إلى إجمالي العاملين في المهن الرئيسية في بيانات تعداد ١٩٨٦ وبحث العمالة بالعينة ١٩٨٨ ، يوجد بعض الاختلاف الذي يبلغ أقصاه في الزراعة : حيث تسجل بيانات التعداد نسبة النساء ٢٪ ، أما بحث العمالة بالعينة فيسجلها أكثر من ٥٠٪ ، إلا أن أكثر هذه العمالة غير مدفوع الأجر . وتوضح البيانات في كل من التعداد وبحث العمالة بالعينة ارتفاع نسبة النساء في فئة الكتبة (٤١٤٪) ، يليها نسبة المهنيين والفنيين (٣٢٤٪) .

ولا تتوافر كثير من البيانات التفصيلية حول نسبة كل من النساء والرجال الذين يعملون بصورة جزئية . وتوضح البيانات أن حوالي ٨٩٪ من النساء في ١٩٨٨ يعملن بصفة دائمة ، مقابل ٨١٪ من الرجال ، و٢٪ من النساء يعملن بصورة مؤقتة ، مقابل ١٨٪ من الرجال ، و١٪ من النساء يعملن بصورة

موسمية ، مقابل ٥٠٪ من الرجال ، ومن يعملن أحيانا من النساء ٨٪ ، مقابل ١٦٪ من الرجال .

وتوضح بيانات ١٩٩١ أن هناك تحولات كبيرة فى اتجاهات إسهام الإناث فى النشاط الاقتصادى ، حيث يوجد انخفاض فى التوجه إلى المهن العلمية والفنية والخدمات ، وزيادة فى التوجه نحو أعمال البيع والزراعة وتربية الحيوان والصيد وأعمال الإنتاج والفعل^(١٧) .

٢-٢ دوافع المرأة للعمل

توضح الدراسات التحليلية التى قامت على بيانات بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨^(١٨) أن غالبية النساء العاملات ينتمين إلى أسر تحتاج إلى دخلهن ، أى أن غالبية النساء يعمل بدافع المشاركة فى ميزانية الأسرة . وكان هذا الدافع أوضح فى الريف ، أما فى الحضر فهناك من النساء من يعملن بدافع الحصول على دخل خاص بهن .

وتوضح الدراسات السابقة أن الأسباب الاقتصادية ، ممثلة فى الحاجة إلى دخل ، سواء كان دخلا خاصا أو للمساهمة فى الإنفاق على الأسرة ، يمثل ٥٦٪ من دوافع المرأة للعمل . ويلاحظ من البيانات أيضا ضعف الطموح المهنى لدى المرأة ، حيث يمثل دافع الحصول على مكانة اجتماعية ٥٪ فقط . أما أسباب عزوف المرأة عن العمل فقد لوحظ أن ٧٠٪ من العاملات يعتقدن أن المرأة يجب ألا تعمل إذا كانت أما ترعى أطفالا صغار السن ، كما أن ٧٨٪ من المشتغلات يرين أن المرأة يجب ألا تعمل إذا كان من الممكن تعويض دخلها ، كما أن ٥٢٪ من النساء فى العينة فضلن أن يكن ربات بيوت ، وكان أغلبهن فى المناطق الحضرية ، مما يمكن تفسيره بصعوبة توفير المعونة فى الحياة فى هذه المناطق ،

حيث العلاقات القرابية ، وبخاصة أوامر العائلة الممتدة ، ضعيفة .

وتشير الدراسة أيضا إلى أن مستوى التعليم يؤثر فى أسباب عدم العمل . فكانت أسباب المرأة الأمية لعدم الخروج للعمل تتمثل بشكل أساسى فى : أن العمل عيب (٩١٪) ، ورعاية الأسرة (٧٤٪) ، وعدم الحاجة المادية (٧٢٪) ، وعدم الاختلاط مع الذكور (٧١٪) . أما المرأة الجامعية فى الحضر فكان أهم سبب لعزوفها عن العمل هو الأجر المنخفض غير الملائم ، أما المتعلّقات تعليميا متوسطا ، فقد أكدن على أهمية الاستمرار فى العمل بصرف النظر عن مستوى الدخل . وبالنسبة للاتجاهات نحو عمل المرأة التى لديها أطفال صغار ، كان هناك إصرار على الاستمرار فى العمل من قبل المتعلّقات تعليميا متوسطا ، مما يؤكد التأثير الإيجابى للتعليم فى رغبة المرأة فى العمل .

٢-٣ بعض مشكلات قياس مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى

تجمع الدراسات المختلفة على قصور تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ، وعلى وجود صعوبات فى قياس مساهمة المرأة فى الأنشطة الإنتاجية . وذلك لعدة أسباب ، لعل أهمها عمل المرأة فى كثير من الأحيان لدى الأسرة بدون أجر ، وصعوبة قياس عملها فى القطاع غير الرسمى ، بالإضافة إلى التوجه العام السائد وهو أن نشاط المرأة هو - أساسا - فى مجال رعاية الأسرة ، وهذا يؤثر بدوره فى مصمى المسوح وجامعى البيانات ، على نحو يؤدي إلى نقص دقة القياس^(١٩) .

وبالإضافة إلى ذلك ، فإن نقص الدقة فى القياس بالنسبة لفئات معينة يؤدي إلى استنتاج مؤشرات غير دقيقة . ومن ذلك العلاقة العكسية بين مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمر ، وذلك رغم تأكيد بعض الدراسات على أن مشاكل

قياس مشاركة المرأة العاملة تتركز في فئة النساء المتزوجات وإدبين أطفال ، كما أن صعوبات القياس في القطاع غير المنظم أكبر منها بالنسبة لسوق العمل ككل . ومن الأدلة العملية على قصور الإحصاءات اختلاف مؤشرات معدلات المساهمة في النشاط الزراعى وفقا للنوع ومصدر البيانات . ويعتبر اختلاف مفاهيم النشاط وأساليب جمع البيانات من أهم العوامل المؤثرة في قياس مساهمة المرأة في النشاط ، وكذلك اختلاف فترة السن التى تؤخذ في قياس القوة العاملة ، حيث تعتبرها بعض الدراسات ١٢ سنة فأكثر ، فى حين يعتبرها البعض ٦ سنوات فأكثر ، والبعض الآخر ١٥ سنة فأكثر .

ويؤكد العديد من الدراسات على أهمية طول الفترة المرجعية للاستقصاء ، وكذلك أهمية دراسات استخدام الوقت .

كما تشدد بعض الدراسات على ضرورة تبني توصيات الأمم المتحدة بالاهتمام بحالة "النشاط المعتاد" بدلا من حالة "النشاط العالى" ، وتحديد حالة العمالة أو البطالة على أساس فترة زمنية أطول تمتد إلى اثنى عشر شهرا بدلا من أسبوع ، وتعديل طريقة قياس البطالة لتصبح مدى الاستعداد للعمل بدلا من البحث النشط عن العمل ، وكذلك إدراج جميع السكان من الذكور والإناث العاملين لحسابهم أو لأسرهم بدون أجر فى البيانات الرسمية ، ومحاولة قياس إجمالى الزمن الفعلى المستغرق فى العمل ، والتميز فى الاستقصاء بين أنشطة القطاعين الرسمى وغير الرسمى ، والاستعانة ببحوث ميدانية تعتمد على استخدام الوقت^(٢٠) .

وتؤكد الدراسات المختلفة على أن عمل المرأة يقدر بأقل من قيمته فى الحسابات القومية ، بسبب اقتصار مفهوم القيمة على السوقية فى إحصائيات الدخل القومى ، فى حين أن جزءا كبيرا من ناتج عمل المرأة يتمثل فى إنتاج قيم

اقتصادية ولكنها غير سوقية ، فتظل بلا تقييم .

وقد تم تعديل هذا النظام فى ١٩٩٣ ، بإضافة بعض بنود إلى الحسابات القومية ، مثل إنتاج السلع المنزلية من أجل الاستهلاك الخاص ، وحمل المياه . ولكن مازال معظم العمل المنزلى مستبعدا . وتقتصر بعض الدراسات حساب عدد الساعات التى يقضيها كل من المرأة والرجل فى أعمال سوقية ، بدلا من استخدام الطريقة العادية التى تتمثل فى مجرد حساب عدد المشتركين فى القوة العاملة^(٣١) .

وتقتصر إحدى الدراسات^(٣٢) مجموعة من المؤشرات لدراسة الوضع الاقتصادى للمرأة ، تقدر على المستوى القومى وعلى مستوى المحافظة ، لفترتين زمنيتين بينهما خمس سنوات . وتشمل هذه المؤشرات قياس النشاط والمشاركة بين جملة السكان ، ومؤشرات لقياس التشغيل والبطالة وحساب النسب على مستوى الريف والحضر ، والخصائص التعليمية للقوى العاملة ، وتوزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية والقطاعات التنظيمية وفى القطاع غير الرسمى ، ومؤشرات للتوزيع المهنى لنشاط المرأة ، والمزايا المتاحة للمرأة لرعاية الطفل ، ومؤشرات عن العمل غير مدفوع الأجر فى كل من الريف والحضر ، وكذلك مؤشرات استخدام الوقت للرجل والمرأة ، ومؤشرات ملكية المرأة من الأصول المالية والنقدية والعقارية .

ثالثا : جانب من الرؤية العربية لمساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى

تتفق الدراسات التى تتعرض لمساهمة المرأة العربية فى النشاط الاقتصادى على ضعف مشاركة المرأة العربية فى الحياة الاقتصادية بصفة عامة والعمالة بصفة خاصة ، وإن كانت الإحصائيات لا تعطى التقدير الكافى للمشاركة الاقتصادية للمرأة العربية وتقلل من قدر اشتراكها فى الاقتصاد بصفة عامة .

وتوضح إحصاءات منظمة العمل الدولية عن عام ١٩٩١ ضعف مساهمة المرأة العربية فى النشاط الاقتصادى ، مقارنة بالذكر ، ومقارنة بدول نامية أخرى . ويلاحظ من هذه الإحصائيات أن النسبة فى مصر تقل عن دول عربية أخرى ، مثل تونس والسودان والكويت ، حيث تبلغ فى مصر ٦٢٪ ، بينما تبلغ فى السودان ٢٠٤٪ ، وفى تونس ١٢٧٪ ، وفى الكويت ١٣٥٪ . ويلاحظ من هذه الأرقام عدم ارتباط معدل مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى بدرجة النمو الاقتصادى فى الدولة محل البحث . وترجع دراسة محيا زيتون^(٣٦) الاختلاف فى النسب السابقة إلى أسلوب جمع البيانات والتعريفات المستخدمة ، وعوامل أخرى . ويتضح ذلك بالفعل بالنسبة للمؤشر الخاص بمصر ، فهو أقل بكثير من المعدل الحقيقى . فقد رأينا فى أجزاء سابقة أن معدل النشاط للنساء فى تعداد ١٩٨٦ يبلغ ٩٢٪ ، ويتوسيع مفهوم النشاط فى مسح العمالة بالعينة يرتفع المعدل إلى أكثر من ٣٠٪ . وكذلك تختلف المؤشرات الخاصة ببعض الدول العربية عن تلك التى تقدرها دراسات أخرى عرضناها فيما سبق ، إذ يبلغ معدل النشاط فى تونس ١٩٨٨ - وفقاً لتقرير للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا فى ١٩٩٢ حوالى ٣٦٪^(٣٧) .

وتذهب بعض الدراسات^(٣٨) إلى أن التفاوت بين الدول العربية فى تركيبها الاقتصادية وتطورها الاجتماعى لم ينعكس بشكل عام على مشاركة المرأة فى التنمية الاقتصادية . فقد ظلت هناك تفاسيهاك وأسمة فى مجال عمل المرأة ، تمثلت فى ضعف مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى بصفة عامة ، وفى بعض خصائص عمالة المرأة ، والمشكلات التى تواجهها .

وهناك ، من ناحية أخرى ، دراسات^(٣٩) تشير إلى وجود اختلاف فى مدى اشتراك المرأة العربية فى العمالة من بلد لآخر ، وعلاقة عكسية بين درجة الثراء

ومعدل تشغيل المرأة (فيقل معدل النشاط في الدول البترولية الغنية ، ويزيد في الدول الفقيرة نسيا ، مثل مصر وسوريا ودول المغرب العربي) . ومن العوامل الأخرى المؤثرة في مدى اشتراك المرأة العربية في العمالة التشريعات الوطنية الخاصة بالعمالة والتعليم ، والهياكل الثقافية والاجتماعية .

وتصف دراسة فاطمة سلطان (١٩٩٠) ^(٣٧) خصائص تشغيل المرأة في العالم العربي بأن المرأة تعمل بأعداد أكبر في البلدان الفقيرة ، بسبب الحاجة إلى دخل ويسبب هجرة العمال من الرجال إلى الدول الغنية ، ويتم تشغيل غالبية النساء في القطاع العام والحكومة ، ويقتصر تشغيلهن على أعمال توصف بأنها مهن نسائية ، مثل التطهي والصحة والرعاية الاجتماعية .

وفيما يتعلق بمساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وفقا للعمر ، توضع إحصائيات منظمة العمل الدولية أن التفاوت بين الذكور والإناث يزيد حدة في فئات العمر المتقدمة ، مما يعني انخفاض العائد من الاستثمار البشري بالنسبة للإناث ، وترجع دراسة معيا زيتون (١٩٩١) ^(٣٨) العلاقة العكسية بين مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والعمر إلى نقص الدقة في القياس .

وبالنسبة لمساهمة المرأة العربية في نشاط القطاع غير الرسمي ، فإن الدراسات حول النشاط الاقتصادي والعمل في هذا القطاع محدودة للغاية على مستوى العالم العربي .

وفيما يتعلق بخصائص مشاركة المرأة العربية في الأنشطة الاقتصادية المختلفة يلاحظ أن معدلات مساهمة المرأة في الصناعة من أدنى المعدلات على مستوى العالم . وتوضح الإحصائيات التي تنشرها منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ^(٣٩) أن نسبة الإناث إلى مجموع العاملين في الصناعة تبلغ ١٣٪ في مصر ، في حين تبلغ ١٧.٥٪ في لبنان ، و٣٦٪ في تونس .

وتشير دراسة نادية رمسيس (١٩٩١) ^(٢٠) إلى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في الصناعة في الدول التي تتمتع بقدر متطور من التصنيع ولا تتمتع بارتفاع كثير في مستوى الدخل ، مثل مصر والمغرب وتونس . أما الدول التي يرتفع فيها مستوى الدخل نتيجة تصدير البترول ، وفيها تصنيع متطور ، مثل العراق والدول البترولية الأخرى ، فالمساهمة فيها قليلة .

وتدل المؤشرات الإحصائية أيضا على تكس عمالة المرأة في الصناعة التحولية ، وفي صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والجلود بالذات . أما عن عمل المرأة في الزراعة فيوجد انخفاض كبير في معدلات نشاط المرأة الريفية ، وهو يرجع إلى تجاهل الإحصائيات لنشاط المرأة في المزارع العائلية ، حيث لا يأخذ العمل شكل اليوم الكامل .

وبالنسبة لعمل المرأة في مجال الخدمات توضح الإحصاءات تركيز عمالة النساء في قطاع الخدمات ، حيث تبلغ نسبة النساء فيه إلى إجمالي النساء العاملات ٦٧٪ في مصر ، و٤٥٪ في سوريا ، و٥٠٪ في العراق ، وتصل إلى ٨٩٪ في الأردن ، و٩٨٪ في قطر .

وفيما يتعلق بالمهن الرئيسية داخل قطاع الخدمات ترتفع نسبة التثايت في فئات المهنيين والفنيين والكتبة ، مما يوضح أن الطلب على عمالة المرأة العربية يرتبط بنوع المهن التي يراها المجتمع مناسبة للنساء .

وعن معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة حسب فئات السن توضح الإحصائيات أن معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة في الوطن العربي ترتفع في فئات السن الفتية ، وتتناقص بصورة واضحة مع ارتفاع السن . وتتفاوت معدلات نشاط الأطفال من الإناث (من ١٠ - ١٤ سنة) ، حيث ترتفع في الدول العربية الفقيرة ، التي تتميز بوجود قطاع زراعي كبير ، وتنخفض في الدول العربية الغنية

بالبتروول . ويصفة عامة يلاحظ اتجاه تنازلى لمعدلات النشاط الاقتصادية للأطفال من الإناث واتجاه آخر تصاعدى لمعدلات النشاط للإناث فى سن العمل . ولا ترتبط معدلات النشاط للمرأة بالحالة الزوجية ، وإنما ترتبط بمستوى التعليم .

وبالنسبة لمعدلات البطالة للإناث توضح إحصائيات منظمة العمل الدولية أن هذه المعدلات أعلى بكثير من معدلات البطالة للذكور . وتبلغ نسبة بطالة الذكور فى مصر ١٠٪ ، ولالإناث ٤٠٪ ، وفى الأردن ٤٪ للذكور و١٦٪ للإناث ، وفى البحرين ٦٪ للذكور و٢٪ للإناث (٣٧) .

أما أكثر الصعوبات وأنماط القهر والتمييز التى تواجهها المرأة العاملة العربية فتتمثل فى العمل المنزلى وما يتطلبه من المرأة من وقت وجهد ، ويعود ذلك إلى بعض الخصائص الديموجرافية العربية ، مثل الهيكل العمرى الفتى ، وانتشار ظاهرة الزواج المبكر ، وارتفاع مستوى الخصوبة . أما العقبة الثانية فتتمثل فى انخفاض المستوى التعليمى وتدنى المستوى المهارى ،

وقد اشتدت العوائق أمام المرأة العربية فى السنوات الأخيرة ، بسبب التحولات الاقتصادية التى اتسع نطاقها على مستوى العالم العربى ككل . فقد أدت الثورة النفطية فى الخليج إلى دعم العلاقات القبلية ، مما انعكس على وضع المرأة الاجتماعى ، حيث أصبحت الوظيفة الأساسية لها هى الإنجاب ، وأصبح من الممكن الاستعانة بالعمالة الوافدة حتى فى مجال تربية الأطفال . أما فى الدول الفقيرة نسبيا فقد تراجع الطلب على عمالة المرأة بسبب تخلى الدولة عن دورها القائد فى العملية الاقتصادية ، وتقلص فرص عمل المرأة فى القطاع الحكومى والعام .

وبالإضافة إلى الصعوبات السابقة ، تعاني المرأة العاملة من أشكال قاسية من التمييز والتحييز ، سواء على مستوى الأجور أو الترقى فى السلم الوظيفى أو فرص اكتساب مهارات جديدة . وبالرغم من عدم وجود تشريعات واضحة تبرر

ذلك إلا أن الأنماط الثقافية العالية في العالم العربي تجعل من هذا التمييز ممارسة يومية ودائمة .

رابعاً : أوضاع ومشكلات المرأة العاملة في القطاع الرسمي في الحضر

٤-١ مشكلات ترتبط بموقف المجتمع تجاه عمالة المرأة

من أهم القضايا التي تؤثر في المرأة العاملة على المستوى العالمي العزل الوظيفي ، بمعنى عزل المرأة في الأنشطة الاقتصادية "الأنثوية" الموروثة تاريخياً ، وكذلك التحيز ضد المرأة في مجالات متعددة ، والوضع غير المأمون والمجهود بالنسبة للمرأة داخل قوة العمل بسبب صراع الأنوار عند المرأة ^(٣٢) .

وتوضح نتائج تحليل مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ في مصر أن ٨٤.٥٪ من الذكور في سن ١٨ سنة فأكثر لا يؤيدون عمل المرأة عندما تكون أما لأطفال صغار السن ، وذلك في مقابل ٧٧.٨٪ من الإناث في نفس فئة السن ، و٤٠.٧٪ من العاملات ، و٦٥.٧٪ من اللاتي لا يعملن ، و٨٤٪ من اللاتي لا يرغبن في العمل . وبالنسبة للاعتقاد بأن المرأة لا يجب أن تعمل إذا كان من الممكن تعويض دخلها ، فإن هذا الاعتقاد يوجد عند ٨٧.٦٪ من الذكور ، و٨٢.٧٪ من الإناث ، و٧٨.٨٪ من المشتغلات ، و٧٣.٣٪ من غير المشتغلات .

كما أظهرت نتائج بحث العمالة بالعينة أن ٥١٪ من نساء العينة لا يرغبن في العمل . وتتخذ معظم النساء قرار العمل بشكل مستقل . وقد وصلت نسبة النساء اللاتي وجدن تشجيعاً من أسرهن على العمل في الحضر ٤٥٪ ، وفي الريف انخفضت النسبة إلى ٣٦٪ .

٤-٢ مشكلات ترتبط بمدى تهيئة المرأة للمنافسة في مجال العمل (التعليم والتدريب - والتكنولوجيا - والائتمان)

من أهم أسباب ضعف مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية انعكاس موقف

المجتمع تجاه عمالة المرأة في عدة عوامل أدت إلى اضعاف الموقف التنافسي للمرأة في سوق العمل ، وانخفاض إنتاجيتها بشكل عام وانخفاض دخلها بالتالى . من هذه العوامل أمية المرأة ، نتيجة عدم الاهتمام بتعليمها ، ونقص فرص التدريب المتاحة أمامها ، وتخلف التكنولوجيا المتاحة لها ، مما يؤدي إلى نقص فرص العمل وانخفاض دخلها ، وبالتالي عدم قدرتها على تملك أصول مادية مما يؤدي إلى عدم قدرتها على الحصول على خدمات الائتمان والتمويل ، وبالتالي استمرار وزيادة حدة انخفاض دخلها وضعف مساهمتها في الحياة الاقتصادية . وذلك في شكل حلقة خبيثة تتمثل في علاقة الارتباط الدائرية بين هذه العوامل ، مما يؤدي في النهاية إلى تكريس فقر المرأة^(٣٣) .

وبالنسبة للتعليم فإن من أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة المصرية انتشار الأمية ، رغم أن النظام التعليمي يتيح فرصا متكافئة للجنسين في التعليم العام . وتبلغ نسبة الأمية بين النساء ٦٢٪ في ١٩٨٦ ، و٥٩٫٢٪ في ١٩٩٠ ، ومع ذلك فإن نسبة الأمية بين النساء تنخفض بصورة أسرع من أمية الرجال^(٣٤) . وبالنسبة لمؤشرات التعليم يلاحظ أنه على الرغم من ارتفاع نسبة الإناث من خريجات الثانوية من ٣٢٪ من إجمالي الخريجين ، في سنة ١٩٨٣/٨٢ إلى حوالى ٤٠٪ في ١٩٩٠/٨٩ ، إلا أن توزيع الإناث على شعب الثانوية العامة (علوم ، رياضيات ، أدبى) يشير إلى تركيز الخريجات في شعبتي الآداب (٤٤٪) والعلوم (٤٣٫٧٪) في ١٩٩٠/٨٩ ، مع انخفاض النسبة إلى حد كبير في شعبة الرياضيات (١٦٫٦٪) مما يؤثر على نسب التحاق الإناث بالكليات التي تؤهلهن للعمل في المجالات غير التقليدية ، مثل الهندسة والتكنولوجيا والإلكترونيات والبتترول والتعدين والمعاهد الفنية الصناعية التابعة لوزارة التعليم العالي .

وبالنسبة للتدريب المهني في مصر فإن النظرة التفصيلية لمؤشرات التعليم الفني توضح تكديس الإناث في التعليم الثانوي التجاري وفي دور المعلمين والمعلمات ، وانخفاض نسبتهن في التعليم الزراعي والصناعي . ومع ذلك فهناك زيادة ملموسة في نسب الإناث من خريجات المدارس الصناعية (من ١٢٪ في سنة ١٩٨٣/٨٢ إلى ٢٠٪ في ١٩٩٠/٨٩) ، ومن خريجات المدارس الزراعية (من ١٤٪ في ١٩٨٣/٨٢ إلى ٢٣٪ سنة ٩٠/٨٩) .

وتوضح البيانات أيضا ضعف نسب الإناث في المعاهد الفنية الصناعية العليا التابعة لوزارة التعليم العالي ، مع الارتفاع النسبي في المعاهد الفنية التجارية . فقد بلغت نسبة الطالبات إلى إجمالي الطلبة في المعاهد الفنية الصناعية ٥٪ فقط في ١٩٨٣/٨٢ ، وارتفعت إلى ٢٠٪ في ١٩٩٠/٨٩ ، بينما وصلت تلك النسبة في المعاهد الفنية التجارية إلى ٣٨٪ في ١٩٨٣/٨٢ و ٤١٪ في ١٩٩٠/٨٩ (٣٥) .

وتعكس المؤشرات السابقة حقيقة أن عمل المرأة في المجالات الصناعية والزراعية ، وبعض المجالات الخدمية ، مازال يقتصر بشكل رئيسي على مستويات المهارة الدنيا التي يشغلها عادة العمال محدودي المهارات ، ويعني ذلك أن عمل المرأة في المجالات الصناعية والزراعية يتسم بانخفاض الدخل ومحدودية التطور والارتقاء الوظيفي بشكل عام .

وفيما يتعلق بالتكنولوجيا فإن من المعروف أن استخدام تكنولوجيا متقدمة يتطلب نمط ومستوى تعليم وتدريب عاليا وتكلفة كبيرة ، وكلاهما لا يتوافر للمرأة . ولهذا فإن الاتجاه الحديث في فكر التنمية ، الذي يأخذ اعتبارات الجنس في الحسبان ، يذهب إلى أن التكنولوجيات البسيطة التي تساعد على الإنتاج المحدود والمتوسط هي الأسلوب الأمثل لتنمية المرأة الحضرية الفقيرة وكذلك المرأة الريفية

فى الدول النامية . وذلك لأن التكنولوجيات يمكن أن توفر للمرأة المعدات المناسبة للقيام ببعض الأنشطة الإنتاجية التى تدر دخلا . وتتطلب الاستفادة بهذه التكنولوجيات التركيز على نوعية التعليم الأساسى والثانوى الذى يرتبط تماما باحتياجات سوق العمل . ومن الطبيعى أن المرأة ، حتى يمكنها أن تتجاوب مع التكنولوجيات المتقدمة ، يجب أن تحصل على مستويات عالية من التعليم والتدريب الفنى ، وقدرة عالية على التمويل إذا كانت صاحبة عمل (٣٦) .

وبالنسبة للائتمان فإن إمكانية حصول المرأة على الائتمان محدودة للغاية ، وتشكل المرأة نسبة ضئيلة جدا من المقترضين من المؤسسات المالية والائتمانية الرسمية . ويرجع ذلك أساسا إلى عدم امتلاك المرأة للأصول المادية والمنتجة . ولهذا تلجأ المرأة إلى أنشطة القطاع غير الرسمى والعمل لحسابها فى مشروعات صغيرة . ويرجع ضعف تملك المرأة للأصول إلى الأوضاع الثقافية والقانونية والعادات والتقاليد . وهى الحالات التى تملك فيها المرأة أصولا فإنها تكون منخفضة القيمة مقارنة بما يمتلكه الرجال ، وذلك أن معظم أصول النساء فى الحضر تتمثل فى الأثاث المنزلى والمصاغ ، مما لا يقبله المقرضون كضمان .

ويلاحظ فى مجال الائتمان عدم توافر البيانات الإحصائية الكافية التى توضح نسبة ما تحصل عليه المرأة من ائتمان بأنواعه المختلفة .

ويوضح العرض السابق كيف تتواصل بوائر الحلقة الخبيثة - من ضعف المستوى التعليمى ، ونقص التدريب ، وضعف القدرة على استخدام التكنولوجيا المتقدمة ، وعلى الحصول على ائتمان - لتحكم قيودها على المرأة ، وتضعف مشاركتها فى الحياة الاقتصادية .

تتعرض المرأة العاملة لعدد كبير من المشكلات والمصاعب فى الحياة العملية تؤدي إلى زيادة معاناتها . ويتمثل أهم المشاكل فى أنه رغم أن القانون يساوى بين المرأة والرجل فى كل الحقوق الخاصة بالعمالة ، إلا أن عمالة النساء تتركز فى الفئات المهارية المنخفضة وفى الوظائف منخفضة الأجر ، كما أن فرص النساء فى الترقى والتقدم أقل بكثير من فرص الرجال . ونتيجة لذلك توجد فجوة واسعة فى الأجور بين الرجال والنساء . ويتضح ذلك بصفة خاصة فى الصناعات التحويلية التى تتوزع فيها الأعمال وفقاً للجنس بدرجة كبيرة ، حيث تتولى النساء الأعمال التى تتطلب مهارات قليلة ، ولا توجد محاولات لتنمية أعمالهم أو تدريبهم لتشغيل الآلات . ومع ذلك فإن وجود عجز فى العمال الذكور ، نتيجة الهجرة إلى الدول العربية ، أدى إلى تغيير مواقف أصحاب الأعمال تجاه أدوار النساء فى الصناعة وأصبحوا يستنون إليهن مهام كان يقوم بها الرجال^(٣٧) .

وتظهر الدراسات أن من أهم مشكلات المرأة العاملة ازواج الأنوار فى المنزل والعمل ، ونقص الخدمات المساعدة ، وسوء المواصلات العامة ، وعدم مساعدة الزوج فى أعمال المنزل ورعاية الأولاد ، وعدم القدرة على الاستعانة بخدم . ويؤدى ذلك إلى مشكلة أخرى تعد من أهم مشكلات المرأة العاملة وهى التقييد عن العمل ، حيث تزيد معدلات التقييد عن العمل بين النساء أكثر من الرجال .

والواقع أن ظروف العمل لم تكن موضوعاً للدراسة العلمية إلا فيما ندر ، حيث لم تهتم بهذه القضية غير مسوح قليلة .

وقد وجهت الدراسات التى قامت على تحليل بيانات مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨^(٣٨) قدراً من الاهتمام لظروف العمل فى الوحدات الاقتصادية

الرسمية ، أى ما يتعلق بالمرأة العاملة داخل المنشأة . وتمثلت أهم نتائج هذه الدراسات فى أن من أهم مشكلات المرأة العاملة قصور الخدمات الوظيفية ، حيث أن ١٨٪ من النساء العاملات فى الحضر أقررن بوجود مراكز لرعاية الأطفال ، وتنخفض هذه النسبة إلى ١١٪ فى الريف ، وإن كان القطاع الحكومى أقل استعدادا لتقديم تلك الخدمة ، رغم كونه المستخدم الأكبر للمرأة العاملة الحضرية . أما القطاع الخاص فكان فى المرتبة الأولى فى تقديم تلك الخدمة . وشكلت صعوبة المواصلات أيضا إحدى المشكلات الأساسية . ويلاحظ أن القطاع العام يعد أكثر القطاعات توفيراً لهذه الخدمة .

وشكى كثير من النساء من المضايقات أثناء العمل ، وقد وصلت نسبة هؤلاء النساء إلى ١٨٪ فى الحضر ، فى حين كانت النسبة فى الريف ٧٢٪ . وفى الحضر تزداد الشكوى فى القطاع الخاص ، ويرجع ذلك إلى أن المرأة لا تنعم بالحماية القانونية الكافية فى القطاع الخاص ، وهى تعتبر أقلية فى القطاع العام . وفى الريف تقل المضايقات فى القطاع الخاص مما يعكس وضع المرأة العاملة فى تقاليد العمل الزراعى ، حيث اعتادت المرأة أن تعمل بجوار الرجل دون أى شعور بتخبطى تقاليد المجتمع . وبالنسبة للمضايقات الخاصة بالمرأة كانت مضايقات الزملاء والرؤساء والرؤسين من الذكور تمثل أكبر نسبة ٤١٧٪ ، يليها مضايقات من الجمهور بنسبة ٣٢٨٪ .

أما التمييز ضد المرأة فلم يمثل إلا ٤٥٪ . وبالنسبة لأنواع التمييز ضد المرأة فى مجالات مختلفة ، مثل التعيين والترقية والأجور والحوافز ونوع العمل وما إلى ذلك ، فقد أكدت ٩٪ من الاستجابات فى الحضر على وجود نوع أو أكثر من التمييز ضد المرأة ، وبلغت هذه النسبة فى الريف ١١٪ . وكان التمييز فى نوع العمل المنوطة به المرأة يشكل النسبة الأكبر ، خاصة فى الحضر حيث وصلت إلى

١٧٦٪ . تمثلت أهم بنود التمييز في الريف في الأجور ، ووصلت إلى ٣٤٢٪ ، بينما بلغت النسبة في الحضر ٥٤٪ فقط .

وتلاحظ ملك زعلوك (١٩٩٢) أن الإقرار بالتمييز لا يعكس نظريا وجود تمييز فعلي ، وإنما يعكس فقط الوعي أو الإحساس به . بمعنى آخر فإن تلك الحالات قد لا تمثل سوى قدر ضئيل من حالات التمييز الفعلية .

خامسا : أوضاع ومشكلات المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في الحضر

قبل التعرض لمشكلات المرأة في القطاع غير الرسمي ينبغي التعرض في البداية لمفهوم ونطاق هذا القطاع ، الذي يمثل مشكلة للباحثين . ونظرا لأن هذا القطاع يخرج في معظم الأحيان عن نطاق الحسابات القومية والإحصائيات الرسمية المعتادة ، يلجأ الباحثون الذين يتعرضون له إلى الدراسات الميدانية ، والمسوح بخاصة .

٥-١ مشكلة تحديد مفهوم ونطاق القطاع غير الرسمي

من أهم مشكلات قياس حجم العمالة في القطاع غير الرسمي تباين وتعدد تعريفات هذا القطاع ، بل وتعدد مسمياته أيضا ، فهو القطاع غير الرسمي أو غير المنظم أو الاقتصاد الخفي ، وغير ذلك . وقد أدى تعدد التعريفات إلى الاختلاف في تقدير حجم العمالة بالقطاع .

وتأخذ معظم الدراسات السابقة للقطاع غير الرسمي في مصر بتعريف يعتمد على حجم العمالة ، ويعتبر أن الحد الفاصل بين هذا القطاع والقطاع الرسمي هو عشر مشتغلين . وقد تم تحديد هذا الحجم بناء على خبرات دول أخرى . وقد حاولت إحدى الدراسات^(٣٩) اختبار هذا التعريف ميدانيا في حالة مصر ، والتوصل إلى تعريف ملائم من خلال العمل الميداني ، واستكشاف أهم خصائص القطاع غير الرسمي .

وتلخص الدراسة أهم هذه السمات فيما يلى : ارتفاع الأهمية النسبية للعمالة النسائية ، وانخفاض المستوى التعليمى للعاملين ، وانخفاض الأهمية النسبية للعمالة الدائمة ، وعدم اشتراك العاملين فى أى نوع من أنواع التأمينات ، وعدم انضمام العاملين لتنظيم نقابى ، وعدم وجود ملف ضريبي ، وعدم التمتع بنظام الإجازات مدفوعة الأجر . وعلى عكس الآراء الشائعة ، أوضح البحث الميدانى فى هذه الدراسة تفوق الأنشطة الإنتاجية على الأنشطة الخدمية فى العينة ، كما أوضح أن حوالى نصف العاملين بأجر يعملون بصفة دائمة أو مؤقتة وحوالى الثلث يعملون بصفة موسمية أو متقطعة ، ويحصلون على صافى أجر يعادل أو يزيد على صافى المرتب الأساسى للموظف الجامعى حديث التعيين ، وذلك رغم ارتفاع الأهمية النسبية للذين يحصلون على فئات الأجر الدنيا .

أما الدراسة التى قامت بها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا^(١٠) فتلفت النظر إلى أن الخصائص المتعلقة بالقطاع غير الرسمى قد لا تتوافر جميعها فى كل منشأة ، وإذا تقترح استخدام فكرة المتصل التى يكون فى أحد طرفيه كل خصائص القطاع الرسمى ، وفى الطرف الآخر كل خصائص القطاع غير الرسمى ، وبينهما منشآت تمتزج فيها بعض خصائص هذا القطاع أو ذاك بدرجات متفاوتة ، وهى التى يمكن تسميتها بالقطاع شبه الرسمى .

٥-٢ حجم مشاركة المرأة فى العمالة فى القطاع غير الرسمى

يعتمد تقدير حجم مشاركة المرأة فى العمالة فى القطاع غير الرسمى فى معظم الأحيان على رصد وإعادة تحليل البيانات المتاحة فى التعدادات أو مسح العمالة ، وذلك لاستطلاع أهم ملامح الوجود الكمي والكيفي لاشتغال المرأة فى هذا القطاع . ويعتمد البعض الآخر فى التقدير على نتائج بحث ميدانى للتعرف على حجم وخصائص هذا القطاع ، ومدى مشاركة المرأة فيه .

وتوضع دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا ^(٤١) ، والتي تتبنى المنهج الأول ، اتجاه نسبة الإناث فى قوة العمل الحضرية إلى الارتفاع فيما بين تعدادى ١٩٦٠ و ١٩٧٦ ، وتحاول الدراسة وضع تقدير لنسبة النساء فى الحضر اللاتى يعملن فى القطاع غير الرسمى باستخدام البيانات المتاحة فى التعدادات بأنها تبلغ حوالى ٥٠٪ . وتطل الدراسة الأحجام النسبية للإناث فى الحضر فى نشاطات مختارة ذات صلة بالقطاع غير الرسمى ، مثل قطاعات التشييد والتجارة والمطاعم والفنادق والتأمينات وخدمات الأعمال وخدمات المجتمع العامة والشخصية . ويفترض أن نسبة القطاع غير الرسمى إلى القطاع الرسمى فى هذه الأنشطة هى ٣ : ٢ . وبما أن نسبة الإناث العاملات فى هذه الأنشطة لإجمالى الإناث النشيطات هى ٧٧٪ ، فإنه يمكن افتراض أن ما بين ٤٥٪ و ٥٠٪ من الإناث النشيطات يعملن فى القطاع غير الرسمى . وتوضح بيانات التعدادات أنه ، رغم انخفاض نسبة أمية النساء بين تعداد وآخر ، فإن هذه النسبة مازالت مرتفعة خاصة بين فئات السن الأعلى ، مما يؤثر على فرصهن فى دخول سوق العمل الرسمى . وتوضح البيانات أيضا اختلال توزيع الدخل بين الأسر الحضرية ، مما يخلق حاجة ماسة لدى الأسر الفقيرة لعمل المرأة لزيادة دخلها . ويستخلص أن القطاع غير الرسمى يتجه إلى الاتساع فى الحضر عنه فى الريف . وتؤكد معظم البيانات الرقمية افتراض أن نسبة المرأة فى القطاع غير الرسمى لإجمالى النساء النشيطات فى الحضر لا تقل عن ٥٠٪ إلى ٦٠٪ ، كما لا تقل عن ٤٠٪ من إجمالى كل النساء النشيطات وغير النشيطات .

أما دراسة سعاد رزق فى إطار مشروع نظام معلومات العمالة ^(٤٢) فتوضح نتائج البحث الميدانى فيها أنه ، فى المنشآت الحضرية ، تبلغ الأهمية النسبية للإناث فى القطاع غير الرسمى داخل المنشآت ٢٩٫٧٦٪ ، فى حين تبلغ فى العينة

كلها ٢٧ر٢٤٪ . أما بالنسبة للمشتغلات خارج المنشآت فقد تم استبعاد النشاط الزراعى قبل إجراء المقارنات ، وذلك لأن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء يعتبر الأرض الزراعية "خارج المنشآت" مما يضخم الأهمية النسبية للمشتغلات خارج المنشآت بالعينة الكلية ، إذا لم يستبعد النشاط الزراعى ، خاصة وأن هذا النشاط مستبعد عن إطار القطاع غير الرسمى . وتبلغ نسبة الإناث المشتغلات خارج المنشآت - بعد استبعاد الزراعة - ٢٣ر٢٤٪ على مستوى العينة الكلية ، مقارنة بـ ٢٥ر١٪ فى القطاع غير الرسمى ، أما بالنسبة للتوزيع الجغرافى فقد بلغت نسبة المشتغلات خارج المنشآت ١٤ر٩٪ فى الحضر ، و٣٠ر٧٪ فى الريف على المستوى الكلى ، وهى فى الحالتين تقل عن مثيلتها فى القطاع غير الرسمى (١٥ر٦٪ و٣٤٪ على التوالى) .

وتشير الدراسة إلى أن مساهمة المرأة فى التشغيل بالقطاع غير الرسمى (٢٨٪) تفوق - جملة وتفصيلا - مساهمتها على مستوى العينة الكلية لسوق العمل بعد استبعاد النشاط الزراعى (٢١ر٨٪) .

وفيما يتعلق بخصائص النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى ، يمكن استعراضها من خلال نتائج دراسة ميدانية أجريت فى إطار دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا عن خصائص ومشكلات المرأة فى هذه القطاع ، وبالتحديد فى حى شعبي بالقاهرة هو حى المطرية^(١٧) . وتوضح نتائج هذه الدراسة أن معظم إناث العينة يتركز فى فئة العمر ما بين ٣٠ لاقال من ٥٠ عاما ، بنسبة ٥٧٪ ، وأن حوالى ثلثى العينة أميات ، و١٢٪ لم يكملن المرحلة الابتدائية . كما لوحظ أنه ، على عكس ما هو شائع فى الدول النامية ، فإن حوالى ١٤٪ من العينة أنهن التعليم المتوسط . ويرجع ذلك إلى طول فترات انتظار الخريجات للتعيين . كما أوضحت الدراسة أن كل أفراد العينة ينتمين إلى الطبقات الاجتماعية الدنيا .

وبالنسبة لشروط اشتغال المرأة في القطاع غير الرسمي ، أوضحت النتائج أن هناك نمطين لعمل المرأة : العمل من خلال الأسرة والعمل لدى الغير ، وأن أكثر من نصف العينة يعملن من خلال الأسرة . وهناك تصنيف آخر حسب مكان العمل : داخل المنزل أو خارج المنزل ، وتعمل النسبة الكبرى داخل المنزل . كما توضح الدراسة أيضا الأنشطة التي تعمل فيها النساء في هذا القطاع ، مثل بيع المواد الغذائية وتربية الدواجن والبائعات الجائلات وبائعات الأكشاك وخدم المنازل . وتوضح النتائج أيضا أن معظم النساء العاملات في هذا القطاع مهاجرات من الريف ، وأن واحدة من كل عشرة نساء هي العائل الأساسي للأسرة .

٥-٢ أهم محددات ومشكلات عمالة المرأة في القطاع غير الرسمي

فيما يتعلق بمحددات عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تؤكد نتائج معظم الدراسات أن من بين أهم عوامل دخول المرأة لسوق العمل غير الرسمي خصائص المرأة التعليمية والمهارية والحاجة المادية للأسرة .

وتوضح نتائج الدراسة الميدانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا أن أكثر من ٧٥٪ من العينة يعملن أكثر من سبع ساعات في اليوم ، وأن أكثر من نصف العينة لا يحصلن على إجازات . ويقدر متوسط الدخل الشهري من العمل بحوالي ٥٢٨٨ جنيها للمرأة العاملة من خلال الأسرة ، ومتوسط دخل العاملات لدى الغير ٩٧٣٣ جنيها ، وأن هناك تفاوتات داخل كل مجموعة .

أما أهم مشكلات العمل داخل هذا القطاع بالنسبة للمرأة فتتمثل في طول فترة العمل ، وانخفاض الدخل ، وصعوبة المواصلات ، ومضايقة الزبائن .

وبالنسبة للاندخار من الدخل فإن حوالي ٧٥٪ من العينة الكلية لا تدخر شيئاً . وكانت العاملات لدى الغير أكثر اندخارا من العاملات من خلال الأسرة .

كما أوضحت النتائج أن ٧٥٪ من العينة لا يتلقى أى دعم أو عون من أى مصدر سواء كان من الحكومة أو من القطاعات الأهلية .

وبالإضافة إلى الدراسات السابقة عن القطاع غير الرسمى فى مجمله وعمالة المرأة فيه ، قامت بعض الدراسات الأخرى عن نوعيات محددة من النساء العاملات فى هذا القطاع ، وبصفة خاصة النساء أصحاب الأعمال أو اللاتى يملكن مشروعات صغيرة الحجم . ومن أهم هذه الدراسات دراسة مسحية عن أصحاب الأعمال من النساء والمشكلات التى تواجهها والكيفية التى توزع بها المرأة مواردها والموازنة بين أوويات استهلاك الأسرة ومتطلبات الأعمال ونمط نمو مشروعاتهن مقارنة بالرجال^(١١) .

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فى أن ٣٨٪ من العائلات فى الدراسة كانت تعتمد على دخل المرأة من أجل بقائها ، ويعد دخل المرأة بمثابة شبكة أمان للعائلة يضمن بقاها فى غياب الزوج .

أوضحت النتائج أيضا ديناميكية قطاع المشروعات الصغيرة ، حيث ذكر ٥٩٪ من الإناث و٧٢٪ من الذكور أنهم يخططون لتوسعة مشروعاتهم ، وأن أغلبية النساء كانت تعمل فى الخدمات ، يليها التجارة ، ونسبة ضئيلة فى الصناعة .

وقد اختلفت الدوافع الأساسية للدخول فى الأعمال بين الإناث والذكور ، حيث كانت النساء تسعين أساسا لزيادة الدخل ٦٢٪ ، مقابل ٣٩٪ من الذكور ، وكان الرجال يسعون أساسا إلى الاستقلال بأعمالهم (٤٠٪ ، مقابل ١٩٪ من النساء) .

أوضحت النتائج أيضا أن نسبة أقل من الإناث عملن فى مشروعات فاشلة من قبل ، وأن ٩٠٪ من النساء استخدمن مدخراتهن الشخصية (أو الجمعية)

لتأسيس أعمالهم ، أما الرجال فقد استخدموا مدخراتهم من عملهم خارج مصر كمصدر أساسي لرأس المال ، وأن أعمال النساء أقل تسجيلًا (٣٥٪) من أعمال الرجال (٥٦٪) .

كذلك أوضحت النتائج أن نسبة أكبر من النساء بدأن أعمالهن من المنزل (٧٠٪ ، مقابل ١٨٪ من الذكور) ، وأن نسبة أكبر من النساء استمررن في إدارة أعمالهن من المنزل (٥٣٪ مقابل ١٩٪ من الذكور) ، وأن نصف نساء العينة يفضلن أعمالًا مقرها الأسرة بدلًا من خارج الأسرة حتى لو كان ربحها أقل (وذلك مقابل ١٠٪ من الذكور) ، وأن النساء أكثر استعدادًا للعمل بعض الوقت عن الرجال .

ومن النتائج الأخرى للنراصة أن النساء يحصلن على ائتمان أقل من الرجال ، ويغبن للمستهلك بالأجل أكثر من الرجال (ويؤدى ذلك إلى مشاكل خاصة برأس المال العامل بالنسبة لأعمال النساء) ، وأن كلا من الرجال والنساء يستخدمون الدخل لدعم استهلاك العائلة ، وأن ٣٥٪ من الذكور و ٢٠٪ من النساء يعيدون استثمار دخولهم ، وأن الرجال والنساء على حد سواء يفضلون دخلاً أكثر على وقت فراغ أكبر ، وأن ١٢٪ من الرجال و ٨٪ من النساء كان لديهم مدخرات بجانب الأموال المطلوبة للمشروع .

سادس : آثار سياسة الإصلاح الاقتصادى على المرأة العاملة

تجمع معظم الدراسات التى تناقش آثار سياسات الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى فى كافة المجالات على توقع زيادة تحمل المرأة لأضرار الآثار السلبية لهذه السياسات بدرجة أكبر من الفئات الأخرى فى المجتمع . ومع ذلك فإن بعض الدراسات يكشف عن آفاق محتملة لزيادة مشاركة المرأة فى الحياة الاقتصادية فى إطار النظام الاقتصادى العالمى .

٦ - الآثار المتوقعة على فرص عمالة المرأة ومستوى المعيشة

من المتوقع أن تفرز سياسات الإصلاح الاقتصادي أثارا سلبية على المجتمع ككل ، ولكن وطأة هذه الآثار تتباين على كل من الرجل والمرأة بتفاوت الأهمية النسبية لكل منهما . ومن آثار خفض الإنفاق العام ، كأحد سياسات الإصلاح ، على المرأة ما اقترن بخفض الاستثمار العام من تقلص فرص العمل المتاحة ، ويؤدي ذلك إلى زيادة حجم ومعدل بطالة الإناث بدرجة أكبر من الذكور. كما يقترن بخفض الإنفاق العام خفض دعم الحكومة للخدمات الاجتماعية ، ومن ضمنها التعليم والصحة ، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وعدم تمكن كثير من الأسر من تحمل نفقات التعليم ، وبالتالي يلجأون إلى حرمان الإناث من التعليم ، مما يؤدي إلى زيادة أمية النساء ويضعف قدرتهن التنافسية ويقلل فرص العمل المتاحة لهن بأجور مناسبة ^(٤٥) .

ويؤدي تخفيض الإنفاق الحكومي على الخدمات الاجتماعية ، وما يقترن به من ارتفاع نفقة المعيشة ، إلى آثار سلبية على صحة النساء والأطفال الرضع ، خاصة في نطاق النساء الفقيرات . ومن العلامات الدالة على ذلك الزيادة في عدد المتسولات من النساء .

وتؤدي سياسة إدارة الطلب المقترنة برفع سعر الفائدة وخفض سعر صرف الجنيه المصري إلى زيادة تكلفة الاستثمار الخاص ، مما ينعكس في نقص خلق فرص عمل جديدة في هذا القطاع وزيادة البطالة . كما تؤدي إلى إرتفاع أسعار السلع والخدمات ، وبالتالي انخفاض مستوى المعيشة ، وإضافة مزيد من الأعباء على كاهل النساء اللاتي يعلن أسرا .

أما سياسة الخصخصة فتؤثر أيضا في فرص العمالة المتاحة للمرأة ، بسبب تفضيل القطاع الخاص لعمالة الذكور ، ورغبته في التخلص من الامتيازات

التي تمنحها تشريعات العمل القائمة للعاملات من النساء (بدعى أنها تمثل تكلفة اضافية يتحملها صاحب العمل وتنقص قدرته التنافسية مما لا يستقيم مع فلسفة اقتصاد السوق) .

وتؤدى سياسات تحرير التجارة إلى إضعاف القدرة التنافسية للمنتجات المصرية فى السوق المحلية ، ويترتب على ذلك خفض الطاقات الإنتاجية وتقلص الطلب على العمالة ، وبالتالي زيادة البطالة ، التي تكون النساء عادة أكثر ضحاياها .

أما سياسات تحرير الزراعة فتؤدى إلى زيادة احتمالات العودة إلى تركيز ملكية الأرض الزراعية ، مما يمكن أن يترتب عليه تجريد مالكات أو حائزات الأرض الزراعية الفقيرات من ملكيتهن أو حيازتهن ، وتحولهن إلى العمل كأجيرات لدى الغير بدلا من الغفل لحسابهن أو حساب أسرهن . كما تؤدى هذه السياسات إلى زيادة أسعار مستلزمات الإنتاج وكذلك أسعار محاصيل الغذاء ، فى حالة التخلي عن اتباع تركيب محصولى معين ، مما يزيد من أعباء تكلفة المعيشة على الأسرة الفقيرة ^(٤٦) .

٦-٢ الآفاق المحتملة لزيادة مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى

من سمات التحول إلى النظام العالمى الجديد ، أن يعطى للمرأة دورا حيويا فى المشاركة فى الاداء الاقتصادى ، ويتوقع أن تأخذ دورا قياديا بارزا . وإذا كان الرجال هم عمال مجتمع الصناعة فالنساء هن عاملات المجتمع الذى يتجه إليه النظام العالمى الجديد .

وقد ساعدت عدة عوامل على توسيع فرص العمل أمام النساء ، من أهمها تغير طبيعة الأعمال فى مجتمع ما بعد الصناعة ، والإحلال النسبى للأعمال الذهنية محل الأعمال اليدوية ، والتطور الهائل فى قطاع الخدمات .

ويعتبر عبد الجابر خلاف (١٩٩٥)^(١٧) أنه مما قد يخفف من هذه الآثار السلبية لسياسات الإصلاح على المرأة في مصر أن فعالية هذه التحولات ستأخذ فترة انتقالية تصل إلى عشر سنوات تقريبا ، بما يسمح بالسعى نحو التخفيف من هذه الآثار ، وبذل الجهد لتأمين فرص العمل القائمة وتوفير فرص أوسع لغير المشتغلات حاليا . ومن هذه الجهود المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة في قطاع الأعمال العام . كما أنه من المعروف أن بعضا من عقود البيع التي تمت بالنسبة للمشروعات الكبيرة لم تنص فقط على الاحتفاظ بالعمالة القائمة وقت البيع ، بل نصت أيضا على شروط نمو العمالة لتوسيع نشاط المشروعات . وينبغي الاستفادة من التجربة المصرية في التدرج نحو التحول للقطاع الخاص ، وذلك بالعمل على إعادة تدريب الإناث في المشروعات التي يتقرر بيعها في المستقبل ، لمواكبة التطور الفني المطلوب لسوق العمل الجديد ، ومحو أمية البعض ، واستغلال المتاحة في اعتمادات الصندوق الاجتماعي للتنمية لهذا الغرض ، وكذلك إشراك العاملات في تنفيذ برامج الخصخصة .

كذلك يجب المحافظة أيضا على الأوضاع القائمة لعمل المرأة في قطاع الأعمال الخاص ، وذلك بمنح مزايا للمشروعات التي تقوم بإعادة تدريب العاملات ومحو الأمية ورفع مستوى الكفاءة لديهن .

وبالإضافة إلى ما سبق ، فإنه يمكن زيادة فرص العمل للمرأة في ظل حرية التجارة ، ذلك أنه في إطار التحول العالمي نحو إزالة القيود الجمركية في السوق العالمية تأمل مصر أن يتوافر لها فرص هامة للتصدير الصناعي ، خاصة في السلع ذات الكثافة في عنصر العمل ، مثل السلع النسيجية ومنتجات الجلود وبعض السلع الزراعية الأخرى ، مما يترتب عليه نمو فرص العمل ، وبوجه خاص للإناث في صناعة الملابس الجاهزة .

وكذلك فإن أحكام منظمة التجارة العالمية لحماية الملكية الفكرية ستضمن لمصر فى السوق الخارجية حصولها على حقوقها على كثير من الأعمال ، مثل التأليف والأعمال الأدبية والفنية والتي تملك مصر فيها ميزة نسبية فى الأسواق العربية وأسواق المهجر فى أمريكا وأستراليا . وهذه الأنشطة كثيفة الاستخدام لعنصر العمل ، مما يخلق فرص عمل جيدة للمرأة .

وتوضح دراسة عبد الجابر خلاف ^(٤٨) أنه ، بالإضافة إلى المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة ، فى القطاع العام والخاص ، فإنه ينبغي توسيع مجالات عمل المرأة ، بزيادة الطاقات الإنتاجية ، لإتاحة فرص عمل جديدة لها عن طريق جهود الاستثمار والتنمية . وفى هذا الإطار فإن هناك مجالات لا تطولها سياسات النظام العالمى ، مثل محو الأمية ، وتنظيم الأسرة ، وصناعات الأسر المنتجة ، وصناعات التراث (مثل السجاد اليدوى وخان الخليلي) ، والصناعات الغذائية البسيطة والأعمال اليدوية المكتملة (مثل أعمال الف والغلغيف والتوزيع) وما إلى ذلك من المجالات كثيفة الاستخدام لعنصر العمل ، وبالإضافة إلى ما سبق ينبغي محاولة توفير فرص عمل عن طريق المنظمات غير الحكومية .

وتنبه الدراسة السابقة إلى أن السياسات التى سيعكسها النظام العالمى الجديد تتطلب أن يتمتع عنصر العمل بكفاءة عالية ، وبالتالي فإن إتاحة فرص عمل للمرأة فى المجالات المتطورة المرتبطة بالأعمال الذهنية إنما يتوقف على مدى الاهتمام بتطوير نظم وأساليب التعليم والتدريب . ويتطلب ذلك زيادة إنفاق قطاع الأعمال على التدريب والبحث وزيادة إنفاق العائلة على تعليم الإناث .

وينبغي أيضا بذل الجهود على الصعيد الخارجى ، وبصفة خاصة لتفعيل الاتفاقات العربية الرامية إلى تكوين منطقة حرة بين الدول العربية ، مما يستتبع حرية انتقال الأشخاص الطبيعيين داخل هذه المنطقة . وتتطلب السوق العربية أنواعا معينة من الأعمال التى تختص بها النساء ، مثل التعليم والطب والتمريض ،

مما يستدعى تهئية هذه الأنواع من العمالة مهنيا وفنيا وتنظيم استقدامها وتشغيلها .

الخلاصة

يوضح العرض السابق أن هناك اهتماما كبيرا بقضايا المرأة فى مصر فى الفترة الأخيرة تعشيا مع الاتجاه العالمى فى هذا المجال ، وقد انعكس ذلك فى ظهور عدد كبير من الدراسات التى تتناول أوضاع المرأة فى مختلف المجالات .

وتتفق معظم الدراسات التى تعرضت لأوضاع المرأة العاملة فى مصر على التأكيد على أن القوانين والتشريعات تنص بوضوح على المساواة بين الجنسين فى كل ما يتعلق بالعمل . ورغم تعرض كثير من الدراسات لحجم وخصائص مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى إلا أنه يلاحظ أن معظم هذه الدراسات تعتمد على مصدرين أساسيين للبيانات ، هما تعداد السكان العام ١٩٨٦ ، وبحوث العمالة بالعينة التى أجراها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بدءا من عام ١٩٨٨ . ونظرا لاختلاف مفهوم النشاط فى كل منهما ، فقد نتج عن ذلك تفاوتات كبيرة فى تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى على المستوى الكلى والمستويات التفصيلية . ويتركز الاختلاف بصفة خاصة فى مدى مساهمة المرأة فى نطاق العمل غير الرسمى ، مما أدى إلى تقديرات متباينة بالنسبة لمدى مشاركة المرأة فى الزراعة بشكل خاص . وفيما عدا ذلك فإن هناك اتجاهات عامة تتفق عليها معظم الدراسات ، تتمثل فى تركيز عمالة المرأة فى أنشطة معينة خاصة فى الحضر ، مثل الخدمات وصناعة الغزل والنسيج ، وفى مهن معينة ، مثل التدريس والتمريض والمهن الكتابية ، التى يعتبرها المجتمع أكثر ملاءمة لطبيعة المرأة .

وتتفق معظم الدراسات كذلك على أن الدافع الاقتصادي والحصول على دخل يعد أهم دوافع المرأة للعمل ، كما يؤكد الكثير من الدراسات على أن نظرة المجتمع لعمل المرأة مازالت غير مواتية لزيادة مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .

واتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التى تتعرض لعمالة المرأة أن عددا منها تم فى إطار منظمات دولية وعربية ، مما أتاح الفرصة لإجراء مقارنات بين الدول العربية . وتوضح هذه المقارنات كثيرا من التشابه خاصة فيما يتعلق بالنظرة المجتمعية لعمالة المرأة وكذلك توزيع عمالة المرأة على الأنشطة المختلفة .

وتكاد معظم الدراسات التى تتعرض لمشكلات المرأة العاملة فى القطاع الرسمى فى مصر تتفق على أن هذه المشكلات ترتبط بصفة عامة بموقف المجتمع تجاه عمالة المرأة ، والذي ينعكس فى ضعف تشجيع خروج المرأة للعمل ، وعدم احترام القوانين التى تنص على عدم التمييز بين المرأة والرجل ، خاصة عند التعيين فى وظائف جديدة . كما ينعكس موقف المجتمع أيضا فى انخفاض فرص المرأة فى عديد من المجالات التى تؤثر فى قدرتها التنافسية فى سوق العمل ، مثل التدريب والتعليم والانتماء .

أما فيما يتعلق بعمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى ، من حيث حجم مشاركتها فيه وأنواع الأعمال التى تقوم بها ومشكلاتها ، فإن هذا الجانب مازال غير مطروق بدرجة كافية مقارنة بالقطاع الرسمى . ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى صعوبة حصر نطاق القطاع غير الرسمى ، والاتفاق على مفاهيم للنشاط فى هذا القطاع ، وكذلك صعوبات القياس ، وربما أيضا ارتفاع تكلفة مثل هذه الدراسات نظرا لأنها تتطلب دراسات ميدانية موسعة . وعلى أية حال توضح الدراسات القليلة المتاحة فى هذا المجال أن من أهم خصائص القطاع غير

الرسمى فى مصر ارتفاع الأهمية النسبية للعمالة النسائية . وهناك محاولات محدودة لتقدير مساهمة المرأة فى النشاط فى هذا القطاع ، تحددها بما لا يقل عن نصف النساء النشيطات . وتتمثل أهم مشكلات المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى فى طول ساعات العمل وانخفاض الأجر ومضايقات العمل .

ومن الموضوعات التى طرحت بكثرة فى الفترة الأخيرة تحليل آثار سياسة الإصلاح الاقتصادى فى المرأة العاملة . ويتوقع معظم الدراسات آثارا سلبية ، تتمثل فى نقص فرص العمل المتاحة وزيادة بطالة المرأة . ومع ذلك فإن هناك دراسة لا تتسم بنفس القدر من التشاؤم ، وإنما توضح أن هناك أفقا متاحة لزيادة مشاركة المرأة فى العمالة بشرط تنمية قدراتها التعليمية والمهارية بما يناسب متطلبات فرص العمل الجديدة التى تركز على الأعمال الذهنية فى إطار التطور الهائل لقطاع الخدمات .

وقد اتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التى تتعرض لأوضاع المرأة العاملة أنه رغم تنوع وتعدد الموضوعات التى طرقتها ، فإنه مازال هناك عدة جوانب لم يتم تغطيتها بشكل كاف وتمثل مجالات مفتوحة للاستكمال فى الفترة القادمة . ومن هذه الجوانب (والتي تعد أساسا محوريا لتحليل مدى مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى) مشكلة التحديد الواضح لمفاهيم العمل والنشاط وارتباطها بقياس مساهمة المرأة فى كل منهما . ذلك أن الدراسات المختلفة تعرض تقديرات لمشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمالة وتوزعها على القطاعات والمهن ، كما تتيحها المصادر الإحصائية التى تعتمد عليها ، دون تصد لتوضيح المفاهيم المستخدمة فى هذه المصادر . وقد تعرض عدد قليل من الدراسات لمشكلات القياس ، وأجمع على قصور تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى وعائد هذا النشاط .

والواقع أن هذا الجانب مازال يتطلب مزيداً من الدراسة ، لتحديد الدقيق للمفاهيم التي استخدمت بالفعل فى التقديرات الكمية السابقة ، وعرض وتوضيح المفاهيم التي تتبناها منظمة العمل الدولية ومقارنتها بالمفاهيم المعمولة بها فى مصر فى المصادر الإحصائية المختلفة ، واقتراح المفاهيم التي يجب الاتفاق عليها لتوحيد الأساس الإحصائي للقياس .

يوضح العرض السابق أيضاً أن الدراسات التي تناولت تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى كانت تتضمن مقارنات بين أوضاع المرأة والرجل على كافة المستويات . أما الدراسات التي تتناول مشكلات المرأة العاملة ، سواء فى القطاع الرسمى أو غير الرسمى ، فإنها لا تتضمن مثل هذه المقارنات بشكل كاف . والواقع أنه لتفهم أوضاع ومشكلات المرأة العاملة بشكل جيد فإنه يجب وضعها فى إطار شامل يوضح وضع المرأة النسبى مقارنة بالرجل ، لأن بعض مشكلات العمل التي تواجهها المرأة قد يعانى منها الرجل أيضاً .

وأخيراً فقد أوضحنا فى سياق العرض السابق أن القطاع غير الرسمى يستوعب جزءاً كبيراً من عمالة النساء ، ومع ذلك فهو لا يحظى إلا بقدر ضئيل من الدراسة ، ولذا يجب التوسع فى دراسة هذا القطاع وأوضاع المرأة العاملة فيه .

وأخيراً فإن تحليل آفاق زيادة فرص مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ومتطلباتها فى إطار التطورات العالمية المعاصرة يعد موضوعاً على قدر كبير من الأهمية فى توضيح الرؤية واتخاذ سياسات إيجابية للمستقبل ، ويتطلب مزيداً من التحليل والدراسة .

الهوامش والمراجع

- ١ - Soha Abdel Kader. "The Situation of Women in Egypt". The Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) (Women and Child Research Unit), The United Nations Children's Fund, UNICEF Egypt.
- ٢ - تقرير مصر المقدم إلى المؤتمر العالمي الرابع للمرأة . يمين ١٩٩٥ .
- ٣ - أحمد حسن البرعى ، "تنظيم عمل المرأة فى القانون المصرى المقارن" . مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم ، القاهرة ٢٩ - ٣٠/٥/١٩٩٥ ، القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .
- ٤ - حسن العطار ، "المرأة ومستويات العمل الدولية" ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان ، منظمة العمل الدولية ، الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .
- ٥ - فتحى نجيب "مجالات العمل المظلة أمام المرأة" . رابطة المرأة العربية . المؤتمر الأول . الطريق من يمين (٢) . القاهرة ١٦ سبتمبر ١٩٩٦ .
- ٦ - عزة سليمان ، الاصلاح الاقتصادى ومستقبل عمل المرأة . ندوة الأبعاد الاجتماعية لسياسات الاصلاح الاقتصادى . القاهرة ٢٥ - ٢٧ أكتوبر ١٩٩٤ . القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٤ .
- ٧ - أحمد حسن إبراهيم ، "بعض آثار الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة العربية مع التركيز على حالة مصر" . منتدى عمان للمنظمات غير الحكومية العربية (عمان ، ٣ - ٥ نوفمبر ١٩٩٤) ، عمان ١٩٩٤ .
- ٨ - نادية رمسيس فرح . المرأة والاستخدام والقوة العاملة . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان . منظمة العمل الدولية - الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .
- ٩ - نادية رمسيس فرح . "المرأة المصرية" : الوضع الحالى وآفاق المستقبل .
- ١٠ - "تطور أوضاع المرأة المصرية من نيروى إلى يمين" . تقرير مقدم من الجمعيات الأهلية المصرية للمنتدى العالمى للمرأة . يمين ، ١٩٩٥ .
- ١١ - Hoda Sobhi. "Women and Development in Egypt, Cairo, 1996." Unpublished.
- ١٢ - عزة سليمان ، علا الحكيم "المرأة ، الاقتصاد، العمل . مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" . القاهرة ، ١٩٩٥ .
- ١٣ - تطور أوضاع المرأة المصرية ، مرجع سبق ذكره .
- ١٤ - ملك زعلوك . التقرير النهائى . عمالة المرأة . مشروع نظام مطبوعات العمالة . القاهرة ، الجهاز

المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٢ .

- ١٥ - انظر :
تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره
زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ١٦ - تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .
- ١٧ - المرجع نفسه .
- ١٨ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ١٩ - محيا زينون ، "قياس مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، (عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١) ، عمان ، منظمة العمل الدولية والهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .
- ٢٠ - فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .
- ٢١ - سليمان ، الحكيم ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٢ - سلوى سليمان ، "مؤشرات وضع المرأة المصرية على مستوى المحافظات ، القاهرة ، مشروع مشترك بين مركز اتخاذ ودعم القرار ، مجلس الوزراء ، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسيف ، ١٩٩٦ .
- ٢٣ - زيتون ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٤ - فرح ، المرأة المصرية ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٥ - فرح ، المرأة والاستخدام ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٦ - فاطمة الزمراء بن سلطان . "عمل المرأة فى القطاع الخاص" . المؤتمر الاقليمى . التحديات الاقتصادية والاجتماعية فى التسعينيات ومساهمة المرأة العربية فى التنمية . (القاهرة ٢٠ - ٢٣ مايو ١٩٩٠) . القاهرة ، منظمة الأمم المتحدة لبرامج التنمية UNDP ، ١٩٩٠ .
- ٢٧ - المرجع نفسه .
- ٢٨ - زيتون ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٩ - فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٠ - المرجع نفسه .
- ٣١ - المرجع نفسه .
- ٣٢ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٣ - هدى محمد صبحى . "التكنولوجيا والتدريب وخدمات التحويل والائتمان وأثرها على تحسين أوضاع المرأة" . القاهرة ، وحدة تخطيط وسياسات النوع . معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٦ .

- ٢٤ - تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٥ - المرجع نفسه .
- ٣٦ - صبحي ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٧ - Abdel Kader. op. cit.
- ٣٨ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٩ - سعاد كامل رزق . القطاع الاقتصادي غير المنظم . تعريفه وسماته الأساسية . التقرير النهائي، مشروع نظام معلومات العمالة . القاهرة ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٣ .
- ٤٠ - عبد الباسط عبد المعطى ، "دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة في القطاع غير الرسمي في حي شعبي بمدينة القاهرة" . اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا . سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية (١٥) . الأمم المتحدة . ١٩٨٨ .
- ٤١ - المرجع نفسه .
- ٤٢ - رزق ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٣ - عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٤ - Jean Weideman and Zohra Merabet, "Egyptian Woman and Microenterprise: The Invisible Entrepreneurs", GEMINI Technical Report, No 34, March 1992.
- ٤٥ - انظر :
إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .
سليمان ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٦ - إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٧ - عبد الجابر خلاف ، أهم ملامح النظام العالمي المرتقب وانعكاساتها على عمل المرأة في مصر ، مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم . القاهرة ٢٩ - ٣٠/٥/١٩٩٥ . القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .
- ٤٨ - المرجع نفسه .

العمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى

وفاء مرقس *

مقدمة

تعد مشاركة المرأة فى الأنشطة الاقتصادية وفى مجالات الإنتاج المختلفة عنصرا مهما فى سياسات التنمية على المستويين العالمى والمحلى ، وذلك لأن التنمية عملية شاملة تستهدف إحداث تغيير جوهري فى حياة أفراد المجتمع ذكورا وإناثا . ولما كانت المرأة تشكل نصف القوة البشرية ، فإن لها أن تشارك على قدم المساواة فى العملية التنموية ، بإطلاق طاقاتها الكامنة وتحسين أوضاعها .

ونتيجة للتغيرات الواسعة النطاق فى السياسات العامة للدولة ، تأثرت أوضاع العمل والعمالة بصفة عامة وأوضاع العمالة النسائية على وجه الخصوص . وانعكست تلك التغيرات على أوضاع الاستخدام ، فشهدت تباطؤ معدلاته فى القطاعين الحكومى والعام ، وكانت العمالة النسائية هى الأكثر تعرضا للضرر باعتبارها المستفيد الأكبر من نظام التوظيف فى هذين القطاعين .

وعلى صعيد آخر ، وفى ظل تفضيل القطاع الخاص للعمالة من الذكور ، برز نور القطاع غير الرسمى فى استيعاب العمالة النسائية ، لما يمتاز به هذا

* خبير ، قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناينة .

المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٨ .

القطاع من المرونة وسهولة الدخول إليه والخروج منه ، إلى جانب ملاعة أنشطته لظروف وأوضاع العمالة النسائية .

وقبل الحديث عن عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى فى مصر يجدر بنا الإشارة - فى عجلة - إلى ما نعينه بالقطاع غير الرسمى من ناحية ، ومتابعة التطور التاريخى لعمل المرأة على الصعيدين العالمى والمحلى من ناحية أخرى .

أولاً ، القطاع غير الرسمى ، رؤية نظرية

شهد العقدان الأخيران تزايداً فى الاهتمام بدراسة الأنشطة غير الرسمية ، وذلك فى ظل ما أصبح لها من أهمية فى اقتصاديات مختلف دول العالم ، إذ يشير العديد من الدراسات ^(١) إلى تزايد حجم ما تسهم به الأنشطة غير الرسمية فى قوة العمل من ناحية ، والدخل المتولد عنها من ناحية أخرى . وفى الولايات المتحدة ، على سبيل المثال ، يمثل إنتاج الأنشطة غير الرسمية ما يقرب من ٢٧٪ من إجمالي الناتج المحلى ، أما على مستوى دول العالم الثالث فنجد أن الدخل المتولد من تلك الأنشطة يصل إلى أكثر من ٥٠٪ من الدخل القومى ، ويضم ما يقرب من ٥٥٪ من السكان النشطين اقتصادياً .

وتشير إحدى الدراسات التى أجريت فى أمريكا اللاتينية ^(٢) إلى أن حجم قوة العمل فى القطاع غير الرسمى تتراوح بين ٣٩٪ و ٦٩٪ من قوة العمل فى الحضر .

وعلى الرغم من الحضور الواسع النطاق لأنشطة القطاع غير الرسمى فى أغلب دول العالم ، إلا أن دراسة تلك الأنشطة لازالت تواجه بالعديد من الصعوبات ، فى مقدمتها عدم الاتفاق على تعريف محدد للمقصود بالقطاع غير الرسمى وما يضمه من أنشطة ، حيث تكاد كل دراسة أن تتفرد بتعريف إجرائى لها يتفق والهدف الذى تسعى إلى تحقيقه .

وقد أشار معهد جورجيا للتكنولوجيا ^(٣) إلى أن هناك ما يقرب من ٥٠ تعريفاً للأنشطة غير الرسمية ، يركز بعضها على رأس المال المستخدم في تلك الأنشطة ، بينما يعتمد البعض على تحديد حجم قوة العمل في المشروع ، ويستند البعض الآخر إلى مستوى التكنولوجيا المستخدمة ... إلخ .

وتسوق الدراسات في هذا المجال عدداً من المصطلحات التي استخدمت للتعبير عن القطاع غير الرسمي ، على رأسها غير المنظم ، والهامشي ، وقطاع الاقتصاد الأسود أو الخفي ، والقطاع تحت الأرض ، والموازي ، والثاني ، وغير المحوظ ، وغير المسجل ، والمحجوب ، وأنشطة "ضوء القمر" ، والشمس الساخنة ، والظل ، والرمادية ، وغيرها .

ويلاحظ أن تلك التسميات المختلفة تحمل في طياتها معاني توحى بطبيعة هذا القطاع وتعكس العديد من خصائصه . فإطلاق مصطلح "تحت الأرض" ، و"المحجوب" ، يحمل معنى أقرب إلى عدم الشرعية . كما يؤكد بعض هذه المصطلحات على معنى الازدواجية ، مثل القطاع الموازي أو الثاني . والبعض الآخر ، مثل "غير المحوظ" ، يشير إلى خصائص هذا القطاع ، حيث إنه لا يظهر في الإحصاءات الرسمية ، أو "غير المنظم" ، باعتباره يتسم بسهولة الدخول إليه أو الخروج منه ، واعتماده على الموارد المحلية ، وله صفة العائلية . ويعبر بعض تلك المصطلحات عن معانٍ سلبية ، مثل القطاع الهامشي ، والقطاع الأسود ^(٤) .

وقد انطلقت أغلب الدراسات التي تناولت القطاع غير الرسمي من قضية الاقتصاد الخفي ، استناداً إلى مقولة أن الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية توجد جنباً إلى جنب مع الأنشطة الاقتصادية الرسمية ، ولكنها لا تدخل في إحصاءات الدخل القومي ، وبهذا تنتج دخولا خفية . وعلى الرغم من شيوع تلك المقولة في الدراسات التي تناولت القطاع غير الرسمي ، إلا أن التعريفات التي تبنتها تلك

الدراسات جاءت على قدر كبير من الاختلاف والتباين ، حيث تفاوتت ما بين تعريفات وظيفية ، وأخرى وصفية ، وثالثة تطبيقية . أما التعريفات الوظيفية فهي تلك التى انبثقت عن مجموعة من الدراسات أجريت فى دول أمريكا اللاتينية ، وحاولت الربط بين الفقر ونمو القطاع غير الرسمى ، مؤكدة على العلاقة بين القطاعين الرسمى وغير الرسمى ، حيث تعتبر القطاع غير الرسمى موردا لجانب من الأيدى العاملة اللازمة للقطاع الرسمى ، كما تعتبره مستوعبا لفائض عمالة القطاع الرسمى فى ذات الوقت ، إلى جانب أنه ينتج سلعاً وخدمات لصالح الفئات محدودة الدخل (٥) .

ومن الجدير بالذكر أن هناك تحفظاً حول تلك النظرة إلى العلاقة بين القطاعين الرسمى وغير الرسمى ، فحركة العمالة بينهما لا تسير فى اتجاه واحد ، من القطاع غير الرسمى إلى الرسمى ، باعتبار القطاع غير الرسمى محطة انتظار لحين اللحاق بركب العمل فى القطاع الرسمى عندما تحين الفرصة . فهناك ، على صعيد آخر ، من يتركبن العمل فى القطاع الرسمى طوعية واختياراً للعمل فى القطاع غير الرسمى ، وخاصة فى فئة من يعملون لحسابهم . كما نجد أن البعض يجمع بين العمل فى القطاعين فى آن واحد .

أما التعريفات الوصفية فقد ركزت على خصائص القطاع غير الرسمى ، حيث تضمنت مجموعة من المعايير لوصف طبيعة القطاع والمنشآت التابعة له ، وأهمها :

- سهولة دخول منشأة جديدة فى هذا القطاع .
- الاعتماد على الموارد الذاتية فى التمويل والإنتاج .
- الطبيعة العائلية للمنشأة .
- صغر حجم المنشأة ، من حيث عدد العمال وحجم رأس المال المستخدم .

- استخدام فن إنتاجي بسيط كثيف العمل .
 - تدريب العمالة خارج نطاق النظام الرسمي للتعليم والتدريب .
 - عدم وجود قواعد أو إجراءات أو قوانين تنظم أو تحكم إنتاج وتسويق منتجات هذا القطاع ^(٦) .
 - عدم اتباع القواعد الإدارية والقوانين الخاصة بالدولة فى ممارسة أنشطته .
 - عدم وجود مواعيد ثابتة ، سواء بالنسبة لعدد ساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعية .
 - انخفاض المستوى التعليمى للعاملين بهذا القطاع .
 - ممارسة النشاط فى مقر عمل مؤقت أو شبه دائم أو متنقل .
 - توزيع الناتج مباشرة إلى المستهلك دون وسيط .
- أما التعريف التطبيقي فهو الذى يؤخذ به فى الإحصاءات الرسمية أو الحسابات القومية عند تقرير الناتج القومى . والقطاع غير الرسمى فى ظل هذا التعريف يتضمن مجموعة الأنشطة التى لا يتم تسجيلها بصورة محددة ومنظمة وفقا للنظم المحاسبية المتعارف عليها (من إمساك الدفاتر ، والسجل التجارى ، والتأمينات الاجتماعية ، والالتزام بتسديد الضرائب، وغيرها) ^(٧) .
- ويطرح التراث النظرى العديد من المداخل لتناول القطاع غير الرسمى بالدراسة ، أبرزها :

١- مدخل منشآت أو وحدات القطاع غير الرسمى

ينطلق هذا المدخل من محاولة التعرف على خصائص الوحدات العاملة فى هذا القطاع مقارنة بالوضع القائم فى الوحدات العاملة فى القطاع الرسمى ، فى ضوء مجموعة من المعايير أهمها : عدد المشتغلين بالمنشأة ، وقيمة رأس المال المستثمر

فيها ، وموقفها من التسجيل والالتزام بالقوانين المنظمة للعمل بالدولة . فمن حيث عدد العاملين تشير الدراسات إلى انخفاض عدد العاملين في وحدات القطاع غير الرسمي عنه في القطاع الرسمي . إذ ترى بعض الدراسات أن عدد العاملين في المنشآت غير الرسمية لا يتجاوز خمسة عمال ، بينما ترى دراسات أخرى أن المنشأة غير الرسمية هي التي يقل فيها عدد العاملين عن عشرة عمال . أما فيما يتعلق بمستوى التكنولوجيا المستخدمة فتشير الدراسات إلى اعتماد منشآت القطاع الرسمي على تقنية تقليدية بسيطة . هذا إلى جانب قلة رأس المال ، حيث يعتمد على التمويل الذاتي المحدود ، وفوق ذلك كله لا تلتزم وحدات القطاع غير الرسمي بالإجراءات الرسمية للترخيص لها بمزاولة نشاطها ، ولا تلتزم بالقوانين المنظمة للعمل والتأمينات والتسجيل الضريبي ^(٨) .

وقد تطورت النظرة إلى المنشأة أو الوحدة الإنتاجية أو الخدمية ، التي اتخذت كأساس لدراسة القطاع غير الرسمي في العديد من الدراسات . فظهر مفهوم الوحدة الاقتصادية Economic Unit كبديل أوسع وأشمل من مفهوم المنشأة - الذي يقتصر على تعريفها بأنها مكان ثابت في مبنى أو جزء منه ، يزاول فيه نشاط ما . إذ يتيح مفهوم الوحدة الاقتصادية ضم الباعة الذين يعرضون بضائعهم في الأسواق وينصرفون في نهاية اليوم ، أو الباعة الجائلين ومقدمي الخدمات الجائلين ومن في حكمهم الذين لا يعملون في منشآت ثابتة ويعد كل منهم وحدة اقتصادية ^(٩) .

٢ - مدخل العمل والأجور

ركزت الدراسات التي اعتمدت على هذا المدخل على خصائص العمل في هذا القطاع ونوعية الأجور التي يتقاضاها العاملون فيه . فأشارت إلى عدم وجود

تخصص مهني بالمعنى المعروف ، إذ يمكن أن يقوم العامل بأكثر من عمل . كما لا توجد ساعات عمل محددة أو مواعيد ثابتة للعطلات والإجازات . هذا بالإضافة إلى إمكانية عدم الانتظام في العمل اليومي ، حيث يمكن أن يتعطل العامل إما بإجبار من صاحب العمل أو لظروف خاصة بالعامل نفسه . وفضلا عن هذا فإن سوق العمل في هذا القطاع تعتمد إلى حد كبير على ما يعرف بالتشغيل الذاتي ، بمعنى أن العامل هو الذي يبحث عن فرصة العمل ويحدد الأسلوب الذي يزاول به نشاطه . أما بالنسبة للأجور فلا يوجد نظام ثابت للأجور في هذا القطاع ، وفي معظم الأحيان يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو كل فترة متصلة ^(١٠) . كما أن الأجور أو الدخول قد تكون متغيرة بحسب ظروف العمل والسوق ، وقد تكون عينية في بعض الأحيان . هذا بالإضافة إلى إمكان العمل بدون أجر لدى الأسرة أو الأقارب .

وإذا كانت معظم الدراسات قد أشارت إلى انخفاض أجور العاملين في القطاع غير الرسمي عن العاملين في القطاع الرسمي ، إلا أن هذه النتيجة لا يمكن التسليم بها على إطلاقها ، حيث أن هناك إمكانية للحصول على دخل مرتفع من العمل في هذا القطاع في مجالات معينة ، خاصة بين من "يعملون لحسابهم" .

٢ - مدخل الأسرة المعيشية

توفر مسح الأسرة المعيشية بيانات عديدة حول الكثير من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمل وللعاملين في القطاع غير الرسمي ، وتهتم بالكشف عن الأنشطة التي تمارس في هذا القطاع ، وعلى وجه الخصوص داخل المنزل . وتشير أغلب الدراسات التي أجريت حول خصائص العاملين بهذا القطاع

إلى أنهم غالبا ما ينتمون إلى الشرائح فى المستوى الاقتصادى المنخفض ، ويتركزون فى الأحياء الفقيرة ، هذا بالإضافة إلى انخفاض مستواهم التعليمى والمهارى ^(١١) . إلا أن المتأمل للفئات التى تمارس عملا خاصا لا يتم فى إطار المؤسسات الرسمية يجد أن القطاع غير الرسمى لم يعد يضم فقط الشرائح المختلفة من الطبقات الدنيا أو ما يمكن أن نطلق عليه فئة محدودة الدخل ، وإنما أصبح يضم بعضا من أبناء الطبقات الوسطى والعليا ، وإن اختلفت نوافعهم فى مزاوله الأنشطة غير الرسمية . فلم يعد الدافع الرئيسى لدخول القطاع غير الرسمى هو فقط سد الاحتياجات الأساسية للمعيشة ، وإنما ظهرت نوافع أخرى تتفاوت بين الرغبة فى تحسين مستوى المعيشة ومسايرة النزعات الاستهلاكية المعاصرة ، أو تحقيق مكانة فى المجتمع ، أو الحصول على ثروة ، أو إشباع هواية ، أو شغل وقت الفراغ ، أو الهروب من مشاكل وتعقيدات الإجراءات الرسمية ... إلخ ^(١٢) .

ولاشك فى أن الاعتماد على مدخل الأسرة المعيشية فى دراسة القطاع غير الرسمى يسمح بتحليل التشغيل بهذا القطاع فى علاقته بالخصائص النوعية للعاملين فيه ، كالسن والنوع والحالة التعليمية والحالة المهنية والنشاط الاقتصادى ، كما يتيح إمكانية عقد المقارنات بين العاملين فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى ^(١٣) .

٤ - مدخل النشاط الاقتصادى

اهتمت الدراسات التى تتبنى مدخل النشاط الاقتصادى بالحديث عن طبيعة هذا النشاط ، مشيرة إلى أن النشاط الاقتصادى فى القطاع غير الرسمى يكون فى أحيان كثيرة نشاطا غير دائم - إما مؤقتا أو موسميا أو لفترات غير منتظمة ،

وأنة يتركز غالبا فى مجالات الخدمات أو تجارة التجزئة أو الصناعات الحرفية الصغيرة ، وأن النشاطات التى يشيع ممارستها فى هذه القطاع لا تحتاج سوى لمهارات بسيطة وقد لا تحتاج لمهارة على الإطلاق . هذا بالإضافة إلى أن نشاطات القطاع غير الرسمى يتم جانب كبير منها داخل الأسرة إما بأجر أو بدون أجر ، كما أنها تمارس أحيانا فى منشآت صغيرة وفى أحيان أخرى بالمنزل ، وقد لا تمارس فى مكان ثابت ، مثل الباعة الجائلين . وقد أشارت بعض الدراسات إلى أنه داخل نشاطات القطاع غير الرسمى ، وإلى جانب الأنشطة المشروعة ، هناك أيضا أنشطة محظورة وغير مشروعة ^(١٤) .

وقد أشارت الدراسات التى ركزت على محاولات تصنيف الأنشطة التى تمارس فى القطاع غير الرسمى إلى اتسامها بالتنوع والتباين الشديد فى إطار إنتاج السلع أو الخدمات مما يجعل من الصعوبة بمكان الإلمام بمختلف هذه الأنشطة . ومن ثم كان الاتجاه نحو دراسة أنشطة بعينها أو الاقتصار على دراسة تلك الأنشطة فى نطاق جغرافى محدود يمكن من إجراء حصر شامل لتلك الأنشطة .

وفى إطار المداخل المختلفة لدراسة القطاع غير الرسمى بذلت عدة محاولات لتصنيف هذا القطاع وتحديد أبعاد تعريفه ، نورد بعضا منها فيما يلى .

عرف جندلج منشآت القطاع غير الرسمى بأنها "تلك المنشآت التى تزاول أعمالا خدمية ولا يتوافر فيها تكنولوجيا . كما يضم القطاع غير الرسمى الباعة الجائلين والخدم فى المنازل" . أما كيت هارت فقد انطلق ، فى دراسته التى أجراها عن غانا عام ١٩٧٣ حول فرص الدخل غير الرسمى والعمالة الحضرية ، من مسلمة مؤداها أنه ، مع زيادة البطالة ، ينمو القطاع غير الرسمى ، لأنه يستقبل جيشا من العاطلين الذين لا يوجد لهم مكان فى القطاع الرسمى أو من

يرغبون في مزاوله أعمال إضافية^(١٥) . وقد اعتمد على معيار "علاقة العمل" في التمييز بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي ، حيث تعتمد علاقة العمل في القطاع الرسمي على التشغيل المأجور ، بينما تقوم في القطاع غير الرسمي على التشغيل الذاتي . هذا بالإضافة إلى أن العمل في القطاع الرسمي يتم على أساس منظم ودائم ومحدد الدخل ، على العكس من القطاع غير الرسمي الذي يتم في إطار غير منظم ، وليس له صفة الاستمرارية ، والدخل منه متغير .

أما التقرير الذي أعدته بعثة منظمة العمل الدولية عن كينيا عام ١٩٧٣ ، وكذلك الدراسة التي أجراها بيلنفيلد M. Belenfeld عن تنزانيا عام ١٩٧٥ ، فقد تناولوا القطاع غير الرسمي بتحديد خصائصه الأساسية بصغر حجم منشأته ، وقلة عدد عماله ، واعتماده على الموارد العائلية ، والتكنولوجيا البسيطة .

وقد جاء تعريف سيزورامان للقطاع غير الرسمي^(١٦) أكثر تفصيلا ، حيث وصفه بأنه ذلك القطاع الذي يستخدم ما لا يزيد عن عشرة عمال ، ومعظمها عمالة عائلية ، كما أنه لا يلتزم بالقواعد الإدارية والقانونية لممارسة نشاطه فلا يحدد مواعيد ثابتة للعمل ، ولا يتعامل مع المؤسسات الرسمية، كما أن المستوى التعليمي للعاملين فيه منخفض ، وقد تمارس أنشطته في مقر عمل مؤقت أو شبه دائم أو متنقل ، وغالبا ما يوزع ناتجه مباشرة إلى المستهلك النهائي دون وسيط .

ولاشك في أن هناك أيضا محاولات محلية حاولت الاقتراب من وضع تصور لما يمكن أن نطلق عليه القطاع غير الرسمي . فقد عرفت أميرة مشهور -في دراستها عن شياخة معروف-^(١٧) بأنه القطاع الذي يشمل وحدات اقتصادية إنتاجية وخدمية ولا تلتزم جزئيا أو كليا بالإجراءات الرسمية التي حددتها الدولة لمزاومتها لنشاطها ، وبصفة رئيسية لا تلتزم بتسجيل نشاطها بصورة دقيقة ومنظمة وفقا للنظم المحاسبية المتفق عليها ، وبالتالي فهي لا تقدم بيانات دقيقة عن

حجم نشاطها ، ولا تؤدي ضرائب تذكر على الأرباح .

وفي دراسة أجريت عن إمكانات التنمية بين ذوى المستوى المعيشى المنخفض عام ١٩٨٣^(١٨) ، ورد تصور للقطاع غير الرسمى على أنه زاوية خاصة فى الاقتصاد تتميز بمشروعات ذات طابع خاص ، وتنسم بمستويات منخفضة من رأس المال والتكنولوجيا ، ويكون المشروع فيها صغير الحجم ويتميز ببيئة صغيرة فيما يتعلق بتقسيم العمل ، ونمط بسيط نسبيا من أنماط شراء المواد الخام وبيع المنتجات سواء المجهزة أو النصف مجهزة . وهو قادر على استيعاب عدد كبير من الأيدى العاملة والعديد منهم مهاجرون من الريف .

وقد صاغ عبد الباسط عبد العطى ، فى دراسته حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبي بمدينة القاهرة عام ١٩٨٨^(١٩) ، تعريفا للقطاع غير الرسمى بأنه مجموعة نشاطات تشكيلة اجتماعية اقتصادية تهدف إلى تلبية حاجات هذه التشكيلة أو لأفراد أو جماعات بها ، وتتجز نشاطاتها من خلال منشآت تعمل على تخفيض كلفة ومدخلات النشاط ، والتحرر من القيود والقواعد الرسمية ، ويقوم بها أفراد يعملون لحسابهم أو من خلال أسرهم أو من خلال تلك المنشآت أو من خلالها مجتمعة . وقد فرضت الظروف الموضوعية والذاتية والطبقية والمهارية والتعليمية على هؤلاء الأفراد الدخول فى هذا القطاع أو اختياره لاتساقه النسبى مع ظروفهم .

أما عمر حليب فقد تناول تعريف القطاع غير الرسمى ، فى دراسته عن التشغيل الذاتى فى القطاع الهامشى ،^(٢٠) مستخدما مفهوم "القطاع غير المنظم" ووصفه بأنه مجموعة من الأنشطة تتم خارج نطاق التشريعات ومراقبة الدولة . وهو يجمع بين أعمال إنتاجية وأخرى تعتبر هامشية لأنها طفيلية أو غير قانونية أو غير أخلاقية . ويشمل هذا القطاع العاملين لحسابهم ، ومن يعملون فى إطار

الأسرة أو لدى الغير بدون أجر (باستثناء المهن الحرة مثل الأطباء والمحامين)
وأيضا العاملين بأجر في المنشآت الصغيرة والذين لا تحميهم التشريعات ، وعمال
الخدمات المنزلية .

من الملاحظ أن الغالبية العظمى من محاولات صياغة تعريف للقطاع غير
الرسمي كانت ذات طبيعة وصفية إجرائية ، ترصد الواقع المرتبط بأهداف تلك
البحوث على نحو يصعب معه استخدام أى منها فى إجراء دراسة بأهداف
مختلفة . كما أن المشكلات المنهجية التى تتعلق بإطار سحب عينات الدراسة
وقياس العائد من هذا القطاع أدت إلى اعتماد أغلب الدراسات على مدخل
المنشأة ، حيث الإمكانية متاحة للحصول على بيانات عنها أكثر من اعتمادها على
بعض المداخل الأخرى ، كالنشاط الاقتصادى ، نظرا لأن نشاطات القطاع غير
الرسمى متباينة وغير واضحة ومن الصعب إخضاعها للملاحظة الدقيقة .

بيد أن هناك تحفظا على تعريف القطاع غير الرسمى فى ظل فكرة ثنائية
أو ازدواجية الاقتصاد (بمعنى انقسامه إلى قطاعين رسمى وغير رسمى) . فلم
يفلح هذا التقسيم الثنائى للقطاعات - الاقتصاد التقليدى فى مقابل الاقتصاد غير
التقليدى - فى فهم وتنظيم وتحليل كثير من الأنشطة وخاصة فى مجتمعات العالم
الثالث . وذلك لأن فكرة الثنائيات تحمل فى طياتها كثيرا من التوصيف التعسفى
والمجرد . فالواقع يؤكد وجود متصل بين الأطراف الثنائية ، أو وجود تركيبات
نوعية تنتج عن تفاعل تلك الثنائيات . فالقطاع الرسمى وغير الرسمى ليسا
منفصلين تماما ، بل متفاعلين يؤثر كل منهما فى الآخر يأخذ منه ويضيف إليه .
فكما أن بينهما قدرا من التمايز ، هناك أيضا قدر من التشابه . فعلى مستوى
التمييز بين القطاع الرسمى وغير الرسمى فى ظل معيار الالتزام بالإجراءات
الرسمية المنظمة للعمل بالدولة ، نجد وحدات تلتزم بجانب من تلك الإجراءات نون

الجوانب الأخرى . فقد يكون للمنشأة ترخيص قانونى إلا أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل لا تخضع لآى ضوابط أو تشريعات تحكمها ، وهى ما يمكن أن يطلق عليه الوحدات شبه الرسمية ، التى يمكن دراستها فى إطار القطاع الرسمى كما يمكن إدراجها ضمن القطاع غير الرسمى . ومن هنا كان تبنى بعض الدراسات لفكرة المتصل التى يكون فى أقصى طرفيه كل خصائص القطاع الرسمى وعلى الطرف الآخر كل خصائص القطاع غير الرسمى ، وبينهما منشآت أو وحدات اقتصادية تمتزج فيها بعض خصائص هذا القطاع أو ذاك . وكما كانت خصائص المنشأة أو الوحدة الاقتصادية أقرب إلى القطاع غير الرسمى أمكن دراستها ضمن هذا القطاع ، والعكس صحيح .

ثانيا : العمالة النسائية على الصعيدين العالمى والمحلى نظرة تاريخية

يبرز استقراء التاريخ الاجتماعى للعمالة النسائية والموقف العالمى منها أنه قد حدثت فيها تغيرات فى الحجم ونوعية الأعمال التى تمارسها منذ الثورة الصناعية حتى الآن . وقد ترجع هذه التغيرات إلى التباينات الطبقة أو اتجاهات الوالدين والأزواج ، من ناحية ، وإلى أبعاد اقتصادية ، كاتجاهات أصحاب العمل لتشغيل عمالة رخيصة ومحاولة استخدام النساء كعمالة بديلة ، من ناحية أخرى . هذا إلى جانب تأثر العمالة النسائية بالتغيرات الاقتصادية والسياسية العالمية كالكساد الاقتصادى العالمى وقيام الحربين العالميتين الأولى والثانية .

وقد شهد تنامى النهضة الصناعية ، فى أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين ، بداية اشتراك النساء من الطبقتين الوسطى والعليا فى سوق العمل . كما أتاح الحرب العالمية الأولى ، وانشغال الرجال بالحرب ، الفرصة أمام المرأة للعمل فى المجال الصناعى ، وإن كانت قاصرة على النساء غير

المتزوجات ويأجور زهيدة وفى أعمال ذات مكانة متدنية . ثم شهدت فترة الحرب العالمية الثانية وما بعدها ازديادا واضحا فى العمالة النسائية بالإضافة إلى اتجاه النساء إلى الاشتغال بالوظائف المكتبية وأعمال السكرتارية، وكذلك مهنة التمريض والتدريس ، والعمل كخصائيات اجتماعيات ، مما ترتب عليه زيادة فى أجور النساء العاملات ، وإن ظلت غير مساوية لأجور الذكور . ولم تعد العمالة النسائية قاصرة على غير المتزوجات أو على طبقات اجتماعية معينة ، بل أضحت سوق العمل يضم عمالة نسائية من مختلف الطبقات الاجتماعية ومن المتزوجين أيضا . وواصلت العمالة النسائية مشاركتها فى سوق العمل بمعدلات متزايدة ^(٣١) . فتشير بيانات تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠ - ١٩٩٢ ^(٣٢) - إلى أن نسبة العمالة النسائية فى قوة العمل قد بلغت ٤٧٪ فى كل من فنلندا وتشيكوسلوفاكيا ، ٤٦٪ فى كل من الدانمارك وبلغاريا ورومانيا ، ونسبة ٤٥٪ فى كل من كندا والنرويج والولايات المتحدة الأمريكية وبولندا .

ويشير تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣ ^(٣٣) إلى ارتفاع نسبة النساء اللاتى يمتلكن مشروعات صغيرة فى الدول المتقدمة من ٢٢٪ عام ١٩٨٢ إلى ٣٠٪ عام ١٩٨٧ .

أما فى الدول النامية فقد ظلت المتغيرات الثقافية والأيدولوجية وكافة مكونات النسق الثقافى التقليدى تمارس دورا فعالا فى تحديد المهام الخاصة بالمرأة فى ظل مفاهيم الأمومة والنوع والأسرة حتى بداية عقد الستينيات ، الذى شهد على الصعيد العالمى تبنى خطط تنموية واسعة النطاق . فبدأت تلك المجتمعات تشهد تزايدا فى أعداد النساء اللاتى خرجن إلى سوق العمل فى مختلف المجالات ، لاسيما التدريس والتمريض والأعمال المكتبية . وقد تزامن ذلك مع تصاعد الحركات النسائية بما تتضمنه من مطالب واهتمامات خاصة

بالمرأة ، وتأسيس العديد من المنظمات التي تسعى للتصدي لقضايا المرأة وعلى رأسها الأمية والتعليم والعمل .

ولقد كان للأزمات الاقتصادية التي تعرضت لها الدول النامية دورها في التأثير على معدلات مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ، حيث دفعت بالعديد من النساء إلى المشاركة في قوة العمل من أجل الحصول على دخل تساهم به في تحمل نفقات الأسرة التي تزايدت بصورة ملحوظة مع ارتفاع الأسعار^(٢٤) .

وتعكس المؤشرات الخاصة بوضع المرأة العاملة في الدول النامية في تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠/١٩٩٢ ارتفاعا في نسبة العمالة النسائية إلى إجمالي قوة العمل في العديد من الدول : فتمثل في كمبوديا ٥٦٪ ، وفي رواندا ٥٤٪ ، وفي كل من زيمبابوي وموزمبيق ٤٨٪ ، وفي كل من تايلاند وفيتنام وإفريقيا الوسطى ٤٧٪^(٢٥) .

ويشير تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢^(٢٦) إلى أن ثلث أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها في أمريكا اللاتينية من النساء . أما في الدول النامية ذات الدخل المرتفعة (مثل الدول العربية النفطية) فنجد انخفاضا ملحوظا في معدلات عمالة المرأة ، ويرجع ذلك إلى أن قيمة عمل المرأة في تلك الدول مازالت - في ظل الموروثات الثقافية - متدنية . هذا إلى جانب أن الوفرة المادية للأسرة لا تجعل هناك ضرورة لخروج المرأة إلى العمل ، فنسبة العمالة النسائية في العراق والإمارات لا تتجاوز ٦٪ ، بينما تشكل في كل من قطر والسعودية ٧٪ ، وتبلغ في عمان ٨٪^(٢٧) .

ويمتدح التطور التاريخي لعمالة المرأة على الصعيد المحلي نجد أنها مرت بمراحل متباينة وفترات زمنية اتسمت كل منها بملامح اقتصادية واجتماعية وسياسية معينة . فقد شهد عصر محمد علي نهضة حقيقية للمرأة بدخولها إلى

سوق العمل ، بداية من إنشاء أول مدرسة للتدريب لتخريج دفعات من الخريجات للعمل بمهنة التمريض ، والاستعانة بالمرأة للعمل فى بعض المشروعات الإنتاجية فى المجالات الزراعية والصناعية فى ظل النهضة الصناعية التى شهدتها البلاد فى تلك الفترة من ناحية ، وانشغال الرجال فى الحروب المستمرة التى خاضها محمد على من ناحية أخرى ، لذا اتجه الطلب إلى العمالة النسائية ، حيث بلغ عدد النساء العاملات فى الصناعة ٣٠.٠٠٠ امرأة يمثلن ١٤٪ من مجموع القوى العاملة فى الصناعة . وقد لعبت الظروف الاقتصادية دورا بارزا فى خروج المرأة إلى العمل ، حيث تركزت العمالة النسائية فى هذه الفترة بين النساء فى الطبقات الدنيا ، إلا أنه فى ظل الزيادة السكانية وتقلص النهضة الصناعية فى النصف الثانى من القرن التاسع عشر ، تعرض حجم العمالة النسائية للانخفاض .

ومع ازدهار الصناعة مرة أخرى ، بدأت المرأة تدخل سوق العمل . حيث استعان بها أصحاب المصانع وخاصة فى صناعة الغزل والنسيج ، وذلك لانخفاض أجورها ، حيث بلغ نسبة العمالة النسائية ١٠.٧٪ فى تعداد ١٩٣٧ . إلا أنه مع التطور التكنولوجى وظهور الميكنة أصبحت المرأة غير قادرة على مسايرة هذا التطور التكنولوجى لانخفاض مستوياتها التعليمية والتدريبية ومهاراتها الفنية .

ومع بداية الستينيات اتجهت العمالة النسائية نحو الانخفاض النسبى ، حيث بلغت نسبة النساء العاملات إلى مجموع العاملين (٦ سنوات فأكثر) ٧.٧٪ عام ١٩٦٠ ، ووالا انخفاضها فى تعداد ١٩٦٦ إلى ٧.٥٪ ثم إلى ٦.٨٪ فى تعداد ١٩٧٦ . كما انخفضت مساهمتها فى النشاط الاقتصادى من ٦.٥٪ عام ١٩٦٠ إلى ٤.٦٪ عام ١٩٧٦ . ويرجع هذا الانخفاض إلى عاملين رئيسيين يتمثلان فى انتشار البطالة فى المجتمع بصفة عامة وزيادة التحاق الفتيات فى المجتمع بمراحل التعليم المختلفة مما أدى إلى تأجيل التحاقهن بالقوة العاملة^(٢٨) .

وفى فترة السبعينيات وبداية تبنى الدولة لسياسة الانفتاح الاقتصادى ، برز دور القطاع الخاص فى النشاط الاقتصادى ، مما ترتب عليه انخفاض الطلب على العمالة النسائية فى هذا القطاع على وجه الخصوص نظرا لتفضيله العمالة من الذكور من ناحية وتهريبه من تحمل التكلفة الاجتماعية للعمالة النسائية من ناحية أخرى . ومن ثم تركزت العمالة النسائية فى القطاعين العام والحكومى . وهذا ما تبرزه المقارنة بين نتائج تعدادى ١٩٧٦ و ١٩٨٦ فيما يتعلق بالتوزيع النسبى للعمالة النسائية بحسب القطاع (٦ سنوات فاكتر) حيث ارتفعت نسبة العمالة النسائية فى القطاعين الحكومى والعام إلى إجمالى العمالة النسائية من ٥٠.١٪ عام ١٩٧٦ إلى ٧.٠٦٪ عام ١٩٨٦ ، ومن ناحية أخرى نقصت نسبة العمالة النسائية فى القطاع الخاص فانخفضت من ٤٧٪ فى بيانات تعداد ١٩٧٦ إلى ٢٨.٧٪ فى بيانات تعداد ١٩٨٦ (٣٩) .

ويحاول التسعينيات بدأ الاتجاه نحو التخصص ، وتقلص دور القطاع العام والحكومى فى توفير فرص العمل ، مما ساعد على انحصار مشاركة المرأة فى قطاع العمل الرسمى .

ومن منطلق ارتباط ظاهرة عمالة المرأة بالنظام الاقتصادى والاجتماعى والسياسى بالمجتمع ، يمكن القول بأن الواقع الاقتصادى الاجتماعى للمرأة العاملة فى مصر يعزى فى جانب منه إلى برنامج الإصلاح الاقتصادى وإعادة الهيكلة الرأسمالية ، والذى ينطوى على سياسات وإجراءات من شأنها أن تؤثر بدرجات متفاوتة فى أوضاع عمل المرأة . ولعل أبرزها سياسات خفض الإنفاق العام ، حيث تشير بيانات صندوق النقد الدولى إلى تناقص الإنفاق العام فى مصر من ٦٤٪ من الناتج المحلى عام ١٩٨١ - ١٩٨٢ إلى ٤٣.٧٪ عام ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، مما ترتب عليه خفض الاستثمار العام ، ومن ثم تقلص دور الدولة فى المساهمة فى

خلق وظائف جديدة ، بعد أن كانت تقدم من خلال سياسة تعيين الخريجين فرصا متساوية للتوظيف لكل من الذكور والإناث .

وما من شك في أن تقلص دور الدولة في خلق وظائف جديدة ، إلى جانب ارتفاع تكلفة الاستثمار بسبب خفض سعر الصرف للجنيه المصرى ، سيؤدى إلى تراجع دور القطاع الخاص فى خلق فرص عمل جديدة . ومع ازدياد المعروض من قوة العمل عن الطلب عليها ستكون الإناث أكثر عرضة للبطالة من الذكور (بسبب تفضيل القطاع الخاص للعمالة من الذكور للتخلص من الامتيازات التى تمنحها تشريعات العمل الحالية للعاملات من النساء) .

ويقترن بخفض الإنفاق العام أيضا إلغاء أو خفض دعم الحكومة للخدمات الاجتماعية . وتشير دراسة البنك الدولى عن تخفيف الفقر أثناء إعادة الهيكلة الرأسمالية إلى تناقص الإنفاق على الخدمات الاجتماعية من ٩٠.٥٪ من الناتج المحلى الاجمالى عام ٨٤/١٩٨٥ إلى ٤٪ عام ١٩٩٠ . ومن ثم يلاحظ انخفاض فى الإنفاق العام على التعليم ، وهذا يؤدى بطبيعة الحال إلى تحمل أولياء الأمور لنفقات تعليم أبنائهم وبناتهم . وفى ظل النسق الثقافى السائد فى المجتمع تكون المرأة مضارة بصورة أكبر من الرجل . ويؤكد على ذلك ارتفاع نسبة الأمية بين الإناث عنها بين الذكور ، حيث تشير بيانات تعداد ١٩٨٦ إلى أن نسبة الأمية بين الإناث (١٠ سنوات فلكثر) تبلغ ٦٢.٧٪ ، مقابل ٣٧.٥٪ بين الذكور ، وكذلك تدنى نسبة الإناث عن الذكور فى إجمالى عدد خريجى مرحلة التعليم الابتدائى والتى تصل إلى ١٠.٦٪ فى مقابل ٨.٥٪ للذكور . أما بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة فتقل النسبة إلى ١٤.٧٪ للإناث ، فى مقابل ٢٥.٢٪ للذكور . وكذلك الحال بالنسبة لحملة المؤهلات العليا حيث تبلغ النسبة ١.٤٪ بين الإناث ، وترتفع إلى ٧.٤٪ بين الذكور .

وأيا كانت الأسباب فإن تضيق فرص التعليم أمام الإناث لابد وأن يضعف من قدرتهن على التنافس في سوق العمل ، ويكرس تدنى وضعهم الاقتصادي والاجتماعي وبصفة خاصة في ظل الارتفاع المستمر في المستوى التكنولوجي لوسائل وأساليب الإنتاج وأدواته وما يتطلبه من مستوى تعليمي ومهارى مرتفع^(٣٠). وإلى جانب المحددات المرتبطة بالتغير الاقتصادي هناك محددات أخرى ترتبط بالظروف الاجتماعية والثقافية للمرأة العاملة ، أهمها :

١ - العلاقة بين تعليم المرأة ومساهمتها في النشاط الاقتصادي . إذ يساهم انخفاض المستوى التعليمي للمرأة في وضعها غير المتميز في السلم الوظيفي ، حيث تقتصر إلى المهارات اللازمة للمنافسة في سوق العمل ، علاوة على ما تتعرض له من تفرقة أثناء العمل تظهر في صور متباينة ، مثل حرمانها من الوصول إلى بعض مناصب الإدارة العليا . ويؤيد ذلك بعض المؤشرات الإحصائية التي توضح أن نسبة العاملات الحاصلات على مؤهلات عليا إلى إجمالي الحاصلين على مؤهلات عليا ٢٦,٦٪ ، بينما تنخفض نسبة من يتولين منهن مناصب قيادية إلى إجمالي العمالة في هذه الفئة إلى ١٧,٧٢٪ فقط ، وهو ما يطلق عليه العزل الضمني للمرأة . هذا بالإضافة إلى ما يعرف بالعزل الظاهر للمرأة في مجال العمل ، متمثلا في عدم توظيف الإناث في بعض الوظائف مثل القضاء والنيابة ، وتركز عملها في الوظائف ذات الصلة بالمهام التقليدية للمرأة (مثل الصناعات الخفيفة ، والوظائف المكتبية ، والخدمة المنزلية ، والوظائف المرتبطة بالصحة والتعليم) إلى جانب التمييز بين الذكور والإناث خارج نطاق التعليم الرسمي في البرامج الموجهة لكل منهما ، حيث تعمل برامج التدريب الموجهة للرجل على إكسابه مهارات في مجالات صناعية وتقنية متعددة^(٣١).

٢ - العلاقة بين ظاهرة البطالة ومدى مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .
فقد تبين من المؤشرات الإحصائية وجود فوارق نوعية ضخمة فى معدلات النشاط الاقتصادى بين الذكور والإناث فى مصر ، حيث بلغت ٧٠.٥٪ بين الذكور فى مقابل ٩٪ فقط بين الإناث فى إحصاءات ١٩٨٦ . هذا إلى جانب أن تخلى الدولة عن سياسة تعيين الخريجين قد أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة من ٧.٧٪ عام ١٩٨٦ إلى ١٤.٧٪ عام ١٩٨٦ ^(٣٢) وبالمقارنة بين معدلات البطالة بين الذكور والإناث (والتي تبلغ ٢٥٪ بين الإناث ، و ١٠٪ بين الذكور) ^(٣٣) يمكن القول بأن المرأة هى أكثر الفئات تأثراً بالبطالة وتقلص دورها فى المساهمة فى النشاط الاقتصادى .

٣ - العلاقة بين صراع الأدوار ومدى مستاهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ،
فتضارب أنوار المرأة الخاصة برعاية الأسرة من ناحية والعمل خارج المنزل من ناحية أخرى يشكل معيقاً أساسياً لها فى مجال العمل ، حيث يؤثر على صحتها الجسدية والنفسية ، ويؤثر بالتالى على إنتاجيتها وحياتها الأسرية وطبيعة الأعمال والوظائف التى تقوم بها . ومرد هذا الصراع إلى عاملين أساسيين : أحدهما يتمثل فى تحمل المرأة العاملة مسئولية رعاية أسرتهما وحدهما دون تغير فى مفهوم رعاية الأسرة لتصبح مسئولية مشتركة وليست مسئولية المرأة وحدها ، وحيث لازالت قواعد التنشئة الاجتماعية تحمل البنت وحدها مسئولية القيام بهذا الدور ، وعلى الرغم من أن الأدوار قد تطورت خارج المنزل وأصبح الرجل والمرأة شريكين يقعاوان من أجل مصلحة الأسرة والمجتمع ، إلا أن الأدوار داخل المنزل لم تتغير ، فمازالت المسئولية تقع فى معظمها على عاتق المرأة . أما العامل الثانى (الذى يعزى إليه صراع الأدوار بين الرجل والمرأة) فيتمثل فى نقص الخدمات التى تعين الأسرة على

القيام بالأعباء المنزلية ومواجهة متطلباتها (من وجبات جاهزة و دور رعاية محل ثقة وفي متناول الطالبين لها هذامع ارتفاع تكلفة الحصول على ماأفرزه التقدم التكنولوجى من أدوات منزلية تساعد على توفير الوقت والجهد) .

٤ - التأثير الواضح للاتجاهات المحافظة التى تتبنى الدعوة إلى عودة المرأة إلى البيت من منطلق أن رسالتها الأولى هى الإنجاب وتربية الأبناء ورعاية الأسرة^(٣٤) .

ومن الجدير بالذكر أنه ، مع ضيق فرص العمل أمام المرأة فى القطاع الرسمى ووظة الدافع الاقتصادى على العمل ، أضى المجال المتاح أمامها للمشاركة فى النشاط الاقتصادى هو الاتجاه نحو الانضمام للقطاع غير الرسمى الذى يتسم بخصائص تتلام وظروف المرأة وبورة حياتها . فالمرأة تمر بمراحل مختلفة خلال بورة حياتها (فهى ابنة وزوجة وأم) وقد تصبح مطلقة ، وأرملة . ولكل مرحلة من مراحل حياتها متطلبات خاصة .

وفى المقابل نجد القطاع غير الرسمى يتميز بحرية وسهولة الدخول إليه ، ولا يتطلب قدرا عاليا من التعليم ، ويستوعب العديد من المهن الهامشية ، ويمكن ممارسة العديد من الأنشطة داخل المنزل ومن ثم يمكن المرأة من الجمع ما بين دورها كأم ومسئولة عن رعاية الأسرة وبين عملها الذى يدر على الأسرة دخلا يساهم فى نفقات المعيشة . كما أنه لا قيود عليها فى الوقت الذى تستغرقه فى العمل ، إلى جانب أن لها الحرية فى ممارسة العمل على فترات منقطعة أو بصورة منتظمة حسبما تتوافر لها الفرصة .

وخلصا القول أن طبيعة ونوعية النشاط فى القطاع غير الرسمى تتلام مع ظروف وأوضاع المرأة فى مختلف مراحل حياتها ، مما يدفع النساء إلى الالتحاق بالعمل فى ذلك القطاع .

خصائص العمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى

السن

تشير نتائج العديد من الدراسات إلى أن أغلب النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى تتراوح أعمارهن ما بين ٣٠ و ٥٠ عاما ، بينما تقل نسبة النساء العاملات فى فئات السن الأدنى والأعلى . وربما يرجع ذلك إلى أن غالبية الإناث فى هذه السن يكن من المتزوجات ولديهن أطفال ، ومن ثم فالأسرة فى حاجة إلى مزيد من الدخل لمواجهة أعباء الحياة المادية . أما فى المرحلة العمرية أقل من ثلاثين عاما فنجد أن عدد أطفال الأسرة يكون أقل ومعظمهم من صغار السن يحتاجون إلى رعاية الأمهات ، ومن ثم تفضل الكثيرات التفرغ لرعاية الابناء فى مثل هذه السن الصغيرة وقد يفكرن فى العمل بعد أن يتجاوز أبنائهن هذه المرحلة العمرية . وكذلك الحال بالنسبة للنساء فى مرحلة ما بعد سن الخمسين ، إذ نجد أن نسبة كبيرة من أبنائهن يكونون قد أنهوا التعليم ، ومنهم من خرج للعمل وأصبح مسنولا عن سد احتياجاته المادية ، وربما يساهم فى دعم دخل الأسرة . ومن ثم فلا تكون هناك حاجة مادية لعمل الأم .

الحالة التعليمية

تشير الشواهد الواقعية للعمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى إلى ارتفاع نسبة الأمية بين العاملات فى هذا القطاع . وقد يرجع ذلك إلى أن فرص الأميات فى الالتحاق بالعمل فى هذا القطاع أوسع نسبيا ممن حصلن على قدر من التعليم ، نظرا لطبيعة الأنشطة التى تمارس فى هذا القطاع والتى لا تحتاج فى معظمها إلى توافر مهارات خاصة . ولكن هذا لا يمنع من سعى بعض المؤهلين من حملة المؤهلات العليا والمتوسطة للالتحاق بالعمل فى هذا القطاع - ومن المتوقع تزايدهم

فى المستقبل - فى ظل سياسة تراجع الحكومة عن الالتزام بتعيين الخريجين ، ومن ثم فمن لا يجد له فرصة عمل من القطاع الحكومى أو القطاع الخاص ان يجد له سبيلا للعمل سوى الالتحاق بالقطاع غير الرسمى وقبول فرص العمل المتاحة به بغض النظر عن عائدها المادى أو المعنوى وشروطها ومكانتها الاجتماعية .

الحالة الزوجية

تشير الدراسات إلى أن أغلب النساء العاملات فى هذا القطاع من المتزوجات ، بافتراض أن أعباء الزواج والابناء ومتطلبات الأسرة تدفع المرأة إلى العمل . هذا إلى جانب أن منهن بعض المطلقات والأرامل اللاتى لا يملكن مصدرا للدخل ، ومن ثم تكون المرأة مسئولة عن إعالة نفسها ، وقد تكون مسئولة عن إعالة أسرتها أيضا . وإلى جانب فئة المتزوجات والأرامل والمطلقات نجد شريحة أخرى من غير المتزوجات ، وغالبيةهن ما دون سن العشرين ، يتجهن إلى البحث عن عمل للإتفاق على أنفسهن أو إبخار المال اللازم تمهيدا للزواج .

الطبقة الاجتماعية

يعد العمل فى القطاع غير الرسمى إحدى الآليات التى يتبعها ذوو المستوى الاقتصادى المنخفض فى محاولة للتكيف مع ظروف فقرهم . إذ تشير الدراسات إلى أن النسبة الغالبة من النساء العاملات فى القطاع الرسمى من أسر محدودة الدخل فى مواقع دنيا من السلم الطبقي . وفى ظل تلك الظروف المادية الصعبة لاتجد المرأة بديلا عن الالتحاق بسوق العمل وتجد فى القطاع غير الرسمى المجال لمزاولة أى نوع من النشاط كوسيلة لكسب العيش .

ومن الجدير بالذكر أن هناك أيضا جانبا من أبناء الطبقات المتوسطة والعليا يلتحقون بالعمل فى القطاع غير الرسمى ، وإن اختلفت طبيعة الأنشطة التى يمارسونها ، ونوعية المنتج ، وجودته ، والتكنولوجيا المستخدمة فى الإنتاج ، وحجم رأس المال .

مهنة الزوج (أو الأب)

أوضحت بعض الدراسات أن هناك علاقة بين التحاق المرأة بالعمل فى القطاع غير الرسمى والقطاع الذى يعمل به الزوج ، بالنسبة للعاملات المتزوجات ، ولى الأمر أو الأب بالنسبة للعاملات غير المتزوجات . فقد أشارت الدراسة التى أجريت عن عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى المطرية بمدينة القاهرة ، ^(٣٥) إلى أن حوالى ٥٧% من أزواج النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى كانوا من العاملين بنفس القطاع ، وأن نسبة ما يقرب من ٥٩% من آباء غير المتزوجات كانوا يعملون أيضا بالقطاع غير الرسمى . ومن ثم يمكن القول إن عمل الأزواج أو الآباء بالقطاع غير الرسمى قد يكون من بين المحددات ذات الصلة بعمل المرأة فى هذا القطاع .

مجالات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى

ونحن بصدد التعرف على مجالات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى نجد العديد من التصنيفات التى يستند كل منها إلى معيار معين . فهناك تصنيف بحسب مكان مزاوله النشاط ، حيث نجد بعض الأنشطة تمارس داخل الوحدة المعيشية وبعضها خارج الوحدة المعيشية إما فى منشأة أو متجولة أو على الرصيف . وهناك تصنيف آخر حسب العائد المادى من مزاوله النشاط ، حيث يعمل البعض مقابل عائد مادى والبعض يعمل لدى الأسرة بدون أجر . كما يوجد تصنيف أيضا بحسب الملكية وعلاقات العمل ، فهناك من يعمل لحسابه وهناك من يعمل لدى

الغير . هذا إلى جانب تصنيف آخر بحسب مدى الاستمرارية فى العمل ، فهناك عمل دائم وآخر مؤقت ، وعمل موسمى وآخر متقطع . وتجدر الإشارة هنا إلى أن معظم الدراسات التى حاولت تنميط أنشطة المرأة فى القطاع غير الرسمى اعتمدت على معيار مكان مزاوله النشاط كأساس للتصنيف باعتباره مؤشرا لتباين الأنشطة ، وبالإمكان تضمين الأنماط الأخرى للتصنيف فى إطاره . فالأنشطة التى تمارس داخل الوحدة المعيشية أو خارجها ، على سبيل المثال ، قد تكون بمقابل مادى أو بدون مقابل مادى ، وقد تكون لحساب المرأة أو لحساب الغير ، وقد تكون بصفة دائمة أو مؤقتة .

١ - ممارسة النشاط داخل الوحدة المعيشية

تشير الدراسات إلى أن النسبة الغالبة من الأنشطة التى تمارس داخل الوحدة المعيشية تعتمد على رأسمال ضئيل ، كما أنها قريبة الشبه بالأنشطة التى تمارسها ربة البيت غير العاملة فى منزلها ، وهى ليست بحاجة إلى اكتساب مهارات جديدة لتقوم بها . ومن أمثلة تلك الأنشطة إعداد المواد الغذائية ، مثل الفول والطعمية والكشري والمخللات والمربيات ، وغيرها ، وحياكة الملابس والملايات والمفارش وأعمال التريكو والكروشيه ، وتصنيع الطلوى ، وتربية الطيور ، وكذلك رعاية أبناء الجارات العاملات . ويتباين كم المنتج وجودته ومستوى التكنولوجيا المستخدمة فى الإنتاج ومن ثم يتباين العائد المادى من وراء القيام بتلك الأنشطة ، وما إذا كان المنتج للتداول فى الأسواق أو للاستهلاك الأسرى .

٢ - ممارسة النشاط خارج الوحدة المعيشية

تعمل المرأة فى القطاع غير الرسمى خارج الوحدة المعيشية ، إما فى المنشآت الصغيرة وإما بالعمل التجوالى ، أو على الرصيف .

١ - العمل فى المنشآت

تشير الدراسات إلى أن المرأة قد تعمل فى منشأة مملوكة لها حيث تعمل لحسابها ولا تستخدم أحدا ، كصاحبات الأكشاك أو المحال الصغيرة التى تباع الحلوى والمثلجات وبعض مواد البقالة . وقد تتوسع فى أنشطة البيع ، مستعينة ببعض العمالة . وقد يعمل بعضهن لدى الآخرين فى المصانع الصغيرة والورش كعاملة خدمات أو عاملة منتجة مثل ورش الحياكة والتطريز ، ومصانع الحلوى والمواد الغذائية . ويظهر التنوع ما بين العمل فى مجال الخدمات والعمل الإنتاجى التنوع فى مستوى المهارات المطلوبة لكل عمل . فأنشطة المرأة فى القطاع غير الرسمى ليست قاصرة على الأنشطة البسيطة ، وإنما هناك من الأنشطة التى تزاوئها ما يتطلب قدرا من المهارة والتدريب والجهد ، مثل أعمال التشييد والبناء .

ب - العمل التجوالى

تسعى المرأة من خلال العمل التجوالى إلى التنقل بين المنازل والحارات والشوارع لعرض ما تحمله من سلع ومنتجات للبيع ، فليس لها مكان ثابت لعرض ما تبيعه . ويندرج تحت هذا النمط من العمل التجوالى الباعة الجائلون من أمثلة باعة الخضروات والفاكهة والمناديل الورقية . كما يضم هذا النمط أيضا من يقومون بالخدمة فى عدد من المنازل خلال الأسبوع بحسب جدول زمنى ، ومن يقومون بأعمال الدلالة لبيع الملابس والمفروشات للمشتريين فى منازلهم .

ج - العمل على الرصيف

نجد بعض النساء يتخذن من رصف الشارع مكانا ثابتا لمزاولة نشاطهن ، قد يكون قريبا من مكان إقامتهن وقد يكون بعيدا عنه ، وقد يكون يوميا بصفة منتظمة ، أو يوما أو يومين أسبوعيا بصفة منتظمة أيضا ، كما هو فى الأسواق

الأسبوعية الكبيرة . وقد تكون ممارستهن للعمل موسمية ، قبل وأثناء الأعياد على سبيل المثال . ومن أمثلة الأنشطة التي تمارس على الرصيف إعداد وبيع الشاي وبيع الحلوى والمرطبات والخضر والفاكهة والمواد الغذائية الجافة ، مثل الحبوب بأنواعها ، والأنوار المنزلية والأقمشة والملابس المستعملة ، وكذلك بيع الطيور والحيوانات ومنتجاتها من الجبن والألبان .

ومن الجدير بالذكر أن المرأة العاملة ، سواء فى القطاع الرسمى أو القطاع غير الرسمى ، قد تجمع بين مزاولة أكثر من نشاط . فهناك من العاملات فى القطاع الرسمى من يمارسن بعض أنشطة القطاع غير الرسمى ، إما داخل المنشآت الرسمية التى يعملن بها (ويظهر ذلك بوضوح فى بيع الأقمشة والملابس الجاهزة بين زميلات العمل) ، وإما بعد وقت العمل الرسمى داخل الوحدة المعيشية أو خارجها . وكذلك الوضع بين العاملات فى القطاع غير الرسمى : حيث تتعدد وتتوزع الأنشطة التى يقمن بها . فقد تقوم المرأة بعمل فى مجال الخدمات ، كخدم المنازل ، وتقوم إلى جانبه بأعمال البيع لمنتجاتها من الدواجن ومنتجاتها ، أو الجمع بين العمل لدى الغير فى منشأة غير رسمية والعمل لدى الأسرة فى أعمال مساعدة أخرى .

الصعوبات التى تواجه رصد عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى

ونحن بصدد محاولة التعرف على الصعوبات التى تواجه قياس عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى تبرز أمامنا صعوبات يمكن أن ننوه إلى بعض منها على النحو التالى :

١- صعوبات تتعلق بالمفاهيم الخاصة برصد النشاط الاقتصادى

تشير الدراسات إلى خلط بعض القائمين على المسوح الخاصة بالقوى العاملة

والمسوح الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية بين المفاهيم المرتبطة بالوظيفة والعمل والنشاط الاقتصادي . فقد ارتبطت الوظيفة بالخروج للعمل خارج المنزل بأجر نقدي ، وغالبا ما يكون في مؤسسات عامة حكومية أو خاصة لها صفة الرسمية . كما ارتبط مفهوم العمل بما يقوم به الفرد من أعمال إنتاجية أو خدمية بمقابل مادي سواء كان داخل المنزل أم خارجه . أما مفهوم النشاط الاقتصادي فقد اتسع في العديد من الكتابات ليشمل إنتاج السلع أو الخدمات وتبادلها في السوق أو استهلاكها من أجل إشباع حاجات أفراد الأسرة . ولا شك أن الحديث عن العمل في إطار هذا التباين في دلالات المفهوم وصياغة الأدوات التي تجمع من خلالها البيانات يؤدي إلى عدم الدقة في رصد الواقع الفعلي للعمل .

كما أن تفاوت النظرة إلى مفهوم العمل ما بين الضيق والاتساع قد يؤدي إلى استبعاد العديد من النساء من إطار النشطين اقتصاديا . فالنظرة إلى مفهوم القوة العاملة تتلرج ما بين تعريف العمالة بأنها العمالة مدفوعة الأجر وتتضمن الأشخاص الذين يعملون مقابل أجر أو مرتب . وتعريف العمالة على أنها مرتبطة بالسوق فهي تتضمن بالإضافة للعمل المنجور من يعملون بالأنشطة التي تمارس مشروعات قد تكون خاصة بالأسرة ولكن يباع بعض أو كل من انتاجها أو خدماتها . وقد اتسع المفهوم بصورة أكبر ليتضمن - إلى جانب الفئتين السابقتين - من يقومون أيضا بأعمال من أجل سد احتياجات الأسرة الأساسية من السلع والخدمات^(٣٦) .

ولا شك في أن تلك النظرة المتفاوتة إلى مفهوم العمل تؤثر تأثيرا واضحا في تقدير مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي . وقد برز ذلك بوضوح في الدراسة التي أجريت في منطقة "الكاريبى"^(٣٧) حيث أشارت إلى أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في إطار العمل المنجور فقط بلغت نسبتها ما بين ٣٢٪ و ٤٨٪ .

وعندما تضمن القياس أنشطة الإنتاج المنزلى ارتفعت النسبة إلى ما بين ٤٦٪ ، و٦٣٪ . وواصلت ارتفاعها ، حتى بلغت ما يقرب من ٨٠٪ ، بعد أن أضيف إليها الأعمال المرتبطة بأنشطة الحياة اليومية التى تسهم فى تدعيم مكانة الأسرة ، كصون الروابط العائلية مع الأقارب والأصدقاء والجيران من خلال تبادل الهدايا والمشاركة فى الاحتفالات ، وكذلك مع المجتمع الأكبر من خلال العضوية فى منظمات العمل الاجتماعى التطوعى الذى تعزز المرأة من خلاله الوضع الاجتماعى لأسرتها .

هذا بالإضافة إلى أن العديد من الاستقصاءات تركز بصورة كبيرة على تحديد المهنة الرئيسية فقط ولا تتضمن أى استفسارات بشأن أى مهن إضافية يمكن ممارستها إلى جانب المهنة الرئيسية .

ب - صعوبات تتعلق بالجوانب الثقافية فى المجتمع

لا شك فى أن النظرة التقليدية للمرأة ، والتى تحد دورها داخل المنزل ، تسهم فى جعل دور المرأة فى النشاط الاقتصادى هامشيا . ولا تقتصر تلك النظرة على رؤية الآخرين للمرأة فقط بل ورؤيتها لذاتها أيضا . فهى تنظر إلى كل ما تقوم به من مهام داخل المنزل على أنه من صميم مسئولياتها كربة أسرة ، وليس كعمل تقوم به وتساهم به فى النشاط الاقتصادى والنواتج القومى للمجتمع . هذا إلى جانب أن عمل المرأة - وبصفة خاصة غير المتعلمة - فى مهنة متواضعة يعتبر من الأمور التى تقلل من مكانة المرأة فى المجتمع ، ومن ثم فهى تسعى فى كثير من الأحيان إلى إخفاء قيامها بتلك الأعمال التى تشغل مكانة متدنية فى السلم المهنى . وقد وصل الأمر ببعض إلى اعتبار عمل المرأة أمراً غير مقبول اجتماعيا . فهم ينظرون إلى عمل المرأة على أنه انتقاص من كرامتها وامتهان لها باعتبار أن

الزوج هو المسئول عن توفير حياة كريمة لها ولأبنائها . وقد أشارت إحدى الدراسات التي أجريت في كراتشي^(٣٤) إلى أن ٨٠٪ من عينة الدراسة يفضلون العمل داخل المنزل . والسبب الرئيسي هو استتكار الأسرة لعملها خارج المنزل لأنه يفقد المرأة مكانتها الاجتماعية وأن التضحية بالمكانة الاجتماعية يكون بين الأسر ذات المستوى الاقتصادي المنخفض ، التي في حاجة إلى دخل المرأة للمساهمة في نفقات معيشة الأسر ، ولا سبيل أمامها سوى خروج المرأة للعمل . وقد أشارت الدراسة إلى أن نسبة الأسر التي لم يسمح فيها للمرأة بالعمل خارج المنزل بلغت ٩٣٪ بين نوى الدخل المرتفع ، وانخفضت إلى ٦٢٪ بين نوى الدخل المنخفض .

ج - صعوبات تتعلق بخصائص العمل والأنشطة في القطاع غير الرسمي

تساهم نوعية الأنشطة التي تمارس في القطاع غير الرسمي وخصائص العمل فيه بدور بارز في صعوبة قياس عمل المرأة في هذا القطاع . فجانِب كبير من تلك الأنشطة يعد نشاطا هامشيا وقد يفتقد صفة الاستمرارية في بعض الأحيان . وقد أشارت إحدى الدراسات التي أجريت عن حساب عمل المرأة^(٣٥) إلى أن انخفاض تقدير حجم مساهمة المرأة في القوة العاملة والاقتصاد القومي يظهر في العديد من مجالات النشاط ، كالتشطة الإعاشة ، التي يصعب قياسها لأسباب تتعلق بأساليب جمع المادة ، ولاسيما في إطار النظرة التقليدية لمفهوم العمل ، وأيضا في ظل عدم وجود معايير واضحة ومتفق عليها للتفرقة بين أنشطة الإعاشة والأنشطة الخدمية التي تقوم بها المرأة لرعاية أسرتها والتي لا تصنف في كثير من الأحيان كنشاط اقتصادي . هذا بالإضافة إلى مجال العمل التطوعي الذي تقوم فيه المرأة بدور خدمي ، ولكن ليس لأفراد أسرتها وإنما لأفراد المجتمع ككل ، كالمشاركة في

أعمال التدريب ، أو بأداء بعض الأنوار في مؤسسات العمل التطوعى ، وما إلى ذلك .

وعلى ضوء استعراض مجالات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى ، والصعوبات التى تواجه قياس مساهمتها فى النشاط الاقتصادى ، تبرز الحاجة الملحة إلى وجود اتفاق حول مفهوم النشاط الاقتصادى وعلى وجه الخصوص ما يتعلق بالأنشطة المتنوعة التى تمارسها المرأة داخل وخارج المنزل ، حتى يمكن الوصول إلى تقدير أقرب ما يكون للحجم الفعلى لمساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .

المراجع

- ١ - حسين طه الفقير ، الأنشطة غير الرسمية ومشكلاتها فى مصر ، المجلة الاجتماعية القومية ، مجلد ٢٥ ، عدد ١ ، يناير ١٩٨٨ من ص .
- ٢ - Alon Gilbert, Josef Guglar, Cities, Poverty and Development Urbanization in the Third World, Oxford Univ. Press, 1987.
- ٣ - الفقير ، مرجع سبق ذكره .
- ٤ - سعاد عثمان ، المداخل المنهجية لدراسة القطاع غير الرسمى عالميا ومحليا ، ورقة تحت النشر .
- ٥ - أميرة مشهور ، القطاع غير الرسمى فى حضر مصر ، إطار نظرى للدراسة ، المجلة الاجتماعية القومية ، القاهرة ، مجلد ٢٥ ، عدد ٢ ، ١٩٨٨ ، من ص .
- ٦ - Gilbert, and Guglar, op. cit.
- ٧ - مشهور ، مرجع سبق ذكره .
- ٨ - عبد الباسط عبد المعطى ، دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبي بمدينة القاهرة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ، الأمم المتحدة ، ١٩٨٨ .
- ٩ - سعاد كامل رزق ، القطاع الاقتصادى غير المنتظم ، تعريفه وسعته الأساسية ، القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٢ .

- ١٠ - عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .
- ١١ - Nicholas S., Hopkins, Informal Sector in Egypt, Cairo, Cairo Papers in Social Science, vol. 14, Monograph 40, 1991.
- ١٢ - عثمان ، مرجع سبق ذكره .
- ١٣ - رزق ، مرجع سبق ذكره .
- ١٤ - عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .
- ١٥ - أمال عبد الحميد ، القطاع غير الرسمي من واقع الدراسات العالمية والمحلية ، فى القطاع غير الرسمي فى حضر مصر ، المداخل النظرية والمنهجية والتحليلية ، التقرير الأول ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجائنية ، ١٩٩٦ .
- ١٦ - مشهور ، مرجع سبق ذكره .
- ١٧ - أميرة مشهور ، عالية المهدي ، القطاع غير الرسمي فى شياخة معروف ، دراسة استطلاعية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجائنية ، ١٩٩٤ .
- ١٨ - معهد الدراسات الاجتماعية بهولندا ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجائنية ، إمكانات التنمية بين نوى المستوى المعيشى المنخفض ، القاهرة ، ١٩٨٣ .
- ١٩ - عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٠ - عمر حليب ، التشغيل الذاتى فى القطاع الهامشى ، المؤتمر الأقليمى حول التحديات الاقتصادية والاجتماعية فى التسعينات ومساهمة المرأة العربية فى التنمية ، (القاهرة ، ٢٠-٢٣ مايو ١٩٩٠) ، القاهرة ، ١٩٩٠ .
- ٢١ - اعتماد علام ، المرأة فى سوق العمل الرسمي ، المداخل النظرية ، نموذج مقترح لدراسة المرأة فى النول الخليجية ، شئون اجتماعية ، الشارقة ، السنة الثامنة ، عدد ٣١ ، ١٩٩١ .
- ٢٢ - تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢ ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٩٢ .
- ٢٣ - تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣ ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٩٣ .
- ٢٤ - Sofa Helan I., Development and Changing Gender Roles in Latin America and the Caribbean, in Helda Kaban, Janet Z. Grele, Women's Work and Women's Lives, the Continuity Struggle World Wide, Boulder, Westview Press, 1992.
- ٢٥ - تقرير التنمية البشرية ٩٠-١٩٩٢ ، مرجع سابق .
- ٢٦ - تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣ ، مرجع سابق .
- ٢٧ - تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٤ .
- ٢٨ - وباد مرقص ، اتجاهات العمالة النسائية فى مصر ١٩٦٠ - ١٩٧٦ : دراسة ديموجرافية اجتماعية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجائنية ، ١٩٨١ .

- ٢٩ - الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، تعداد ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ ، جداول أرقام (١٦) ، (١٥) على التوالى .
- ٣٠ - أحمد حسن إبراهيم : بعض آثار الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة فى مصر ، مؤتمر ، الأبعاد الاجتماعية لسياسة التكيف الهيكلى (القاهرة ، مايو ١٩٩٥) ، القاهرة ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٥ .
- ٣١ - بشية الديب ، الاحصاءات والمؤشرات المتعلقة بلؤضاع المرأة المصرية بين الواقع والمأمول ، فى تطوير المؤشرات لتحسين الاحصاءات الخاصة بوضع المرأة العربية ، القاهرة ، اللجنة الاقتصادية لغربى آسيا ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٨٩ .
- ٣٢ - نادية رمسيس ، المرأة المصرية الوضع الحالى وفاق المستقبل ، ضمن مجموعة أوراق مقدمة للمجلس الأعلى للطفولة والأمومة ، ١٩٩٤ .
- ٣٣ - نادر فرجاني ، طبيعة مشكلة التشغيل فى مصر ، ورقة مقدمة إلى مؤتمر "استراتيجية العمالة فى مصر فى التسعينات ، القاهرة ، ١٩٨٨ .
- ٣٤ - فؤاد زكريا ، الحقيقة والوهم فى الحركة الإسلامية المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر للدراسات والنشر والتوزيع ، ١٩٨٨ .
- ٣٥ - عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٦ - Richard Anker M. E. Khan and R. B. Gupta, Bases in Measuring the Labour Force, Results of a Methods Test Survey in Uttar Pradesh, India, International Labour Review, vol. 126, no. 2, March-April 1987, pp.
- ٣٧ - Joycelin Massian, Women's Lives and Livelihoods: A View from the Commonwealth Caribbean, World Development, vol. 17, no. 7, 1989, pp.
- ٣٨ - Shahnaz Kazi and Bilquees, Women in the Informal Sector, Home based Workers in Karachi, The Pakistan Development Review, vol. 28: no. 4, Part II, 1989, pp.
- ٣٩ - Lourdes Beneria, Accounting for Women's Work: The Progress of Two Decades, World Development, vol. 20: no. II, 1992, pp.

تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على عمل المرأة

سلوى صابر *

مقدمة

يهدف هذا البحث إلى مناقشة تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على عمل المرأة . فمما لاشك فيه أن تطبيق أى سياسة اقتصادية أو اجتماعية ، يترتب عليه آثار تتباين وتتفاوت من حيث طبيعتها وحجمها من طبقة اجتماعية إلى أخرى ، ومن فئة إلى أخرى داخل نفس الطبقة .

ويعتبر عقد الثمانينيات عقد الإصلاح الاقتصادى لدول العالم الثالث ، حيث شهد تزايداً مطرداً فى عدد الدول النامية التى تقوم بتطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية Capitalist restructuring . ولما كانت الآثار التى تنجم عن تنفيذ هذه السياسات تختلف باختلاف الطبقات والفئات الاجتماعية . كان الاهتمام بتأثير هذه السياسات على عمل المرأة ، لما لها من خصوصية فى علاقتها بالعمل . وأهم الاعتبارات المؤدية لهذه الخصوصية ، أن المجتمع المصرى ، والعالم أجمع أيضاً ، يعتبر المرأة مسئولة مسئولية أساسية عن رعاية الأسرة وأعمال المنزل ،

* أستاذ مساعد ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر (فرع البنات) .

المجلة الاجتماعية العلمية ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٨ .

وتتفرع عن هذه المسئولية مختلف المسائل الأخرى التى تؤثر فى وضعها فى سوق العمل .

ومن ناحية أخرى ، فمن المعتقد أن تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على النشاط الاقتصادى للجنسين لن يكون محايدا ، وأن المرأة ستكون أكثر عرضة للأثار السلبية لهذه السياسات .

وبناء على ماسبق تهدف هذه الدراسة لمناقشة الآثار المختلفة لسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى عمل المرأة .

أولا : نبدأ بدراسة خصائص عمالة المرأة ، بالتعرف على وضع المرأة فى هيكل المهن ، ودرجة الانفصال المهنى بين الجنسين ، والتفاوت فى مستويات الكسب بينهما .

ثانيا : نناقش سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية بصورة موجزة .

ثالثا : نحلل التأثير الفعلى والمحتمل لسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى المرأة العاملة من واقع تجارب بعض دول العالم الثالث .

رابعا : نبين تأثير هذه السياسات فى المرأة العاملة من واقع التجربة المصرية .

الخصائص المميزة لعمالة المرأة

قد يكون من المفيد البدء بإلقاء الضوء على أهم الخصائص التى تميز عمالة المرأة فى مختلف دول العالم الثالث ، وذلك من خلال وضع المرأة فى هيكل المهن ومستويات تكسبها من هذه المهن . فلاحظ أن مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى تعد من المؤشرات المهمة لمكانتها الاقتصادية والاجتماعية . ومع ذلك فقد تساهم المرأة بمعدلات مرتفعة فى النشاط ، ولكن يتم ذلك من خلال ممارستها لمهن ذات مكانة اجتماعية واقتصادية متدنية . لذلك تعد نوعية المهن التى تمارسها

المرأة من المؤشرات المهمة فى كافة الدراسات التى تتناول أوضاع المرأة العاملة فى مجتمعات العالم المختلفة . ويرتبط بالمهن ومكانتها مستوى العائد الذى تحققه كل مهنة، ومدى التفاوت ، بين المرأة والرجل فى عائد العمل . ويطلق على هذه الأمور فى أدبيات المرأة والعمل ظاهرة الانفصال المهني Occupational Segregation وهذه الظاهرة لها ثلاثة أبعاد ^(١) :

الأول : وجود درجة أو أخرى من التباين فى توزيع كل من النساء والرجال على المهن المختلفة .

الثانى : التفاوت بين الإناث والذكور فى الوظائف داخل المهنة الواحدة .

الثالث : التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل .

ويمكن إضافة بعد رابع وهو التفاوت فى معدلات البطالة بين الجنسين .

وسوف نتناول أولا الانفصال المهني بين الجنسين ، ثم البعدين الثالث والرابع

أى التفاوت فى مستويات الكسب والتفاوت فى معدلات البطالة .

الانفصال المهني

تكمن أهمية موضوع الانفصال المهني فى دراسة وضع المرأة العاملة ، ليس فقط فى أن النساء دون الرجال يتركزن فى مهن بالذات ، ولكن أيضا لأن هذا الانفصال ينطوى على اختلاف فى خصائص المهن من حيث ما تتطلبه من مهارات واستعداد ، وما يصاحب ذلك من التحديات ، والفرص التى تحققها كل وظيفة للترقى . وعندما يصل هذا الانفصال إلى الحد الذى يمنع أو يعرقل ممارسة جنس معين لمهن معينة ، فإنه يقلص فرص العمل المتاحة لهذا الجنس ، ويصبح قيда على حرية الاختيار .

التفاوت فى مستوى الكسب

علاوة على الانفصال على مستوى المهن بين الإناث والذكور ، فإن أحد المتغيرات المهمة المؤثرة فى مكانة المشتغل فى سوق العمل هو مستوى الكسب الذى تحققه المهنة . ويعتبر التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل إحدى خصائص الانفصال المهني بينهما . وعلى مستوى العالم الثالث هناك العديد من الدراسات التى أجريت فى محاولة لتفسير فجوة الكسب بين المرأة والرجل ، كذلك هناك نظريات مختلفة تعمل على تفسير التفاوت . بعضها يعتمد على مفهوم رأس المال البشرى ، بمعنى أن التفاوت يرجع إلى إختلاف الخصائص الإنتاجية لكل من المرأة والرجل ، فالمرأة أقل خبرة وتعليما والتزاما باستمرارية العمل من الرجل . ولكن هناك دراسات أخرى تؤكد على أنه ، حتى بعد الأخذ فى الاعتبار إختلاف خصائص رأس المال البشرى للجنسين ، مازال هناك جزء من التفاوت فى مستوى الكسب لا يمكن تفسيره . وفى هذه الحالة فإن التحيز ضد المرأة فى سوق العمل يعد عاملا مهما فى انخفاض مستوى كسبها عن الرجل .

التفاوت فى معدلات البطالة

إن التفاوت فى معدلات البطالة بين المرأة والرجل يعد من إحدى خصائص الانفصال المهني بينهما . وتؤكد الإحصاءات أن معدلات البطالة للمرأة أعلى منها بالنسبة للرجل ، حيث أن سوق العمل - خاصة فى دول العالم الثالث - تتميز بوفرة العرض وقلة فرص العمل المتاحة . وقد لا تتلام الفرص مع احتياجات المرأة كمسئولة عن الأسرة ، وفى هذه الحالة قد لا تبحث المرأة عن عمل ، وتلجأ إلى البيت ، وتحسب - بناء على ذلك - خارج نطاق قوة العمل . والمسئول الأكبر عن هذا الوضع هو وجود انفصال مهني ، الأمر الذى يؤدى إلى أن تنقلية النساء

تكون مركزه فى وظائف معينة ومحددة ، وبالتالي فإن فرصهن للحصول على وظيفة أخرى تكون أقل .

سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية

يتحدد جوهر سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى تعديل أولويات الإنفاق العام ، وإطلاق آلية السوق للعمل فى حرية فى شتى انحاء الاقتصاد . أن جوهر فكرة إعادة الهيكلة الرأسمالية يكمن فى اعتبار آليات السوق الكفيلة بتنظيم الأولويات الموضوعية للإنفاق والاستثمار ، وبالتالي اختيارات النمو ، يستوى فى ذلك الإنفاق على الإنتاج السلعوى والإنفاق فى مجالات التنمية البشرية .

وتتكون حزمة السياسات الاقتصادية لإعادة الهيكلة الرأسمالية من سياسات خاصة بالسياسات السعرية ، وسياسات الاستثمار ، والسياسات الخارجية ، سياسات الإصلاح النقدى ، والسياسات المالية ، والسياسات الاجتماعية ، والسياسات الخاصة بإصلاح القطاع العام . وتتضمن كل سياسة من هذه السياسات عدة إجراءات^(٧) :

- بالنسبة للسياسات السعرية ، تشمل رفع أسعار السلع والخدمات ، وتحرير أسعار المنتجات الزراعية وأسعار منتجات القطاع العام وفقا لقوى العرض والطلب ، كذلك تحرير أسعار الفائدة لتتجه إلى الارتفاع مما يتوقع بناء عليه تشجيع الادخار ، وكذلك تترك أسعار العمل أو الأجور لقوى العرض والطلب لئلا يفرض حد أدنى للأجور .
- بالنسبة لسياسات الاستثمار ، يتم تحريره ، والمساواة فى القواعد والقوانين الخاصة بالاستثمار للقطاعين العام والخاص لخلق جو من المنافسة بين القطاعين .

- السياسات الخارجية ، تشمل إجراين ، هما اتباع سياسة مرنة بسعر الصرف من خلال تخفيض أسعار العملات المحلية ، وتحرير التجارة الخارجية فيما يختص بالصناعات والواردات المنظورة وغير المنظورة ، وإحلال الرسوم الجمركية محل القيود الكمية ، وبالنسبة للرسوم الجمركية ذاتها الاتجاه إلى خفضها إلى أدنى المعدلات .

- أما السياسات المالية ، التي تهدف إلى تخفيض العجز في الميزانية الحكومية من خلال عدة إجراءات لزيادة الإيرادات ، والتي تتضمن زيادة الضرائب غير المباشرة ورفع أسعار الطاقة ومنتجات القطاع العام ، وتخفيض جانب النفقات بتخفيض الاستثمار العام وتخفيض ثم إلغاء الدعم على السلع والخدمات وتخفيض معدل الزيادة في الأجور في الميزانية العامة للدولة ، والحد من التعيين بالحكومة والمشاريع العامة .

- أما السياسات الاجتماعية . فتتضمن إنشاء صندوق اجتماعي ، لتخفيض الآثار السلبية الناتجة عن تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية ، وإقامة شبكة الأمان الاجتماعي .

- وأخيرا سياسات إصلاح القطاع العام ، وتتضمن إجراين هما أولا : تغيير البيئة المؤسسية والقانونية والمالية التي تعمل بها مشروعات القطاع العام ، من أجل رفع كفاءتها الإنتاجية وإعطاء مزيد من الحرية للمديرين لاتخاذ القرارات المناسبة مع إخضاعها لنفس القواعد والقوانين المطبقة على القطاع الخاص ثانيا : خصخصة مشروعات القطاع العام أى تحويله للقطاع الخاص عن طريق إجراين : نقل ملكية بعض وحدات القطاع العام للخاص ، وتأجير بعض الوحدات للقطاع الخاص لإدارتها .

بعد هذه اللوحة السريعة عن سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية ، وما

تتضمنه من إجراءات مختلفة ، نبحت الآن عن ماهية تأثير تلك السياسات فى عمل المرأة فى الدول المختلفة التى طبقت هذه السياسات . ثم بعد ذلك نعرض حالة مصر .

المرأة وسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية من واقع تجارب بعض الدول النامية

تشير معظم الدراسات إلى وجود تأثيرات غير إيجابية لهذا السياسات فى المرأة على الأقل فى الأجل القصير . فتظهر تجارب أوروبا الشرقية التى طبقت سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية تأثير هذه السياسات الملحوظ على عمالة المرأة . وفى هذه المجتمعات تمتعت المرأة العاملة بمزايا اجتماعية هائلة صاحبت خروجها للعمل بمعدلات بالغة الارتفاع ومساوية تقريبا لمعدلات مساهمة الرجل فى النشاط . وفى كل من بلغاريا والمجر كانت نسبة النساء العاملات ٩٣٪ ، وهى ٨٢٪ على التوالى ، فى عام ١٩٨٩ ، إلا أن هذه المعدلات انخفضت نتيجة لتطبيق السياسات الرأسمالية إلى ٨٨٪ ، وهى ٧١٪^(٣) .

وفى معظم الدول الاشتراكية سابقا تسرب كثير من النساء من قوة العمل ، فأصبحت النساء يمثلن نسبة مرتفعة من المتعطلين . وقد يعكس جانبنا من هذا التسرب رغبة المرأة ذاتها واختيارها الانسحاب من سوق العمل ، ولكن فى معظم الأحوال فإن الانسحاب يرجع إلى اضطراب النساء نتيجة للتغيرات فى ظروف وأوضاع العمل . كذلك فقد تم خلال المرحلة الانتقالية الاستغناء عن النساء العاملات بمعدل أعلى كثيرا من الرجال ، وذلك لأن أعمالهن أكثر هامشية ، علاوة على أن التشريعات الاجتماعية الموروثة ، مثل إجازة الوضع الطويلة ، جعلت النساء أكثر تكلفة فى الاستخدام . بل وأحيانا كان الاستغناء يتم بسبب التحيز الصريح ضد النساء . وفى تشيكوسلوفاكيا شهدت معدلات نمو العمالة النسائية

انخفاضاً بعد تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأس مالية بلغت - ٦٪ فى المتوسط خلال الفترة من ١٩٨٠-١٩٩١ . وكان المعدل ١٧,٧٪ فى المتوسط خلال الفترة من ١٩٧٠-١٩٨٠ ، مقابل ٨,١٪ فقط للرجال^(٤).

وقد عانت النساء فى تلك الدول من معدلات عالية للبطالة ، وانخفاض مستويات أجورهن ، بسبب الانفصال المهنى سواء داخل المهن المختلفة أو القطاعات . ويتضح هذا الانفصال المهنى فى تركيز النساء العاملات فى الأعمال الكتابية ، حيث بلغت نسبتهن ٨٣٪ فى المجر ، و٨٧٪ فى بلغاريا ، وفى الوظائف الفنية والعلمية - ٤٧,٢٪ فى المجر ، و٦٠,٦٪ فى بلغاريا ، والإنتاج نصف الماهر - ٥٩٪ فى المجر ، و٥١,٣٪ فى بلغاريا .^(٥) ولذلك ارتفعت معدلات البطالة بالنسبة للنساء فى بلغاريا والمجر ١٤,٥٪ ، و٨,٨٪ على التوالى عام ١٩٩٢^(٦) . أما فى تشيكوسلوفاكيا فقد تركزت النساء فى قطاع الخدمات ، حيث بلغت نسبتهن ٥٣٪ ، مقابل ٣٠٪ للرجال ، فى عام ١٩٨٩ . أما فى الصناعة والزراعة فقد بلغت نسبة النساء العاملات ٣٧٪ ، و١٠٪ ، مقابل ٥٧٪ و١٣٪ للرجال ، فى نفس السنة . ونتيجة لهذا التركيز فى القطاع الخدمى انخفض مستوى أجور النساء فى تشيكوسلوفاكيا ، وبلغت نسبة التفاوت فى الأجور بين النساء والرجال فى عام ١٩٨٨ ٧٠,٩٪ فى المتوسط^(٧) .

أما فى نول أمريكا اللاتينية ، فقد عانت النساء من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض مستويات الأجور ، نتيجة لانخفاض الإنفاق العام وبالتالي انخفاض الخدمات الاجتماعية ، وما انطوى عليه من ارتفاع فى تكلفة إعادة الإنتاج الاجتماعى . ومن ناحية أخرى ترتب على خفض الإنفاق العام الحد من التوظيف فى القطاع العام الذى كان - تقليدياً - يوظف أعداداً كبيرة من النساء . لذلك فإن مصدراً أساسياً للاستخدام قد تلاشى بالنسبة للنساء ، الأمر الذى انعكس فى

انخفاض معدل مساهمة النساء عن الرجال . ففى جوايتمالا كان معدل نمو المساهمة للنساء ٥٣٪ ، مقابل ١٠٪ للرجال ، قبل تطبيق سياسة خفض الإنفاق العام ، ثم أصبح ٢٩٪ للنساء ، مقابل ٧٪ للرجال . وفى هند وراس كان معدل المساهمة ٧٪ للنساء ، مقابل ١٦٪ للرجال . كذلك فى نيكاراغوا كانت معدلات نمو المساهمة ٦٪ للنساء مقابل ١٦٪ للرجال ، أصبحت ٣٦٪ ، مقابل ١٠٪ للرجال^(٨) .

ولكن تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على المرأة لا يتخذ فى جميع الحالات شكل انخفاض فى مساهمتها فى النشاط ، بل قد ترتفع هذه المساهمة ، وخاصة مع توسع قطاع التصدير . فسياسات تحرير التجارة وتشجيع الصادرات تركز على أهمية تخفيض التكاليف من أجل تحقيق المنافسة على المستوى الدولى . ويعنى هذا أن المشروعات سوف تعمل على استخدام العمالة التى تكون على استعداد أو مضطرة إلى قبول وظائف منخفضة الأجر . وتكون هذه العمالة من النساء عادة . وقد وجدت إحدى الدراسات أن النول التى اتبعت سياسات التصنيع المعتمدة على التصدير ارتفعت فيها مساهمة المرأة فى النشاط عامة ، وفى النشاط الإنتاجى على وجه الخصوص . فقد تبين ارتفاع مساهمة النساء فى المكسيك ، نتيجة للتوسع فى التصنيع التصديرى ، حيث شهدت صناعة الملابس والإلكترونيات ارتفاعا فى عمالة المرأة من ١٥٪ عام ١٩٨٤ إلى ١٨٪ عام ١٩٩٢ ، ولكن صاحب هذا التوسع انخفاض حاد فى أجور النساء المشتغلات بالصناعة ، واتساع الفجوة بين أجر الرجل والمرأة . فكانت نسبة أجور النساء من أجور الرجال ٨٠٪ ، فى عام ١٩٨٤ . ثم وصلت إلى ٥٧٪ فى عام ١٩٩٢ ، رغم أن نفس الفترة شهدت تحسنا فى مستوى تعليم المرأة ومستوى خبرتها^(٩) . كما شهدت كوستاريكا تزايدا فى فرص عمل المرأة فى صناعات التصدير التى تتطلب

مهارة منخفضة مثل صناعات التجميع والالكترونيات . إلا أن الاستخدام والأجور فى القطاع العام - حيث تمارس المرأة فى كوستاريكا نشاطها أساسا - ظل مستقرا ، مما حافظ على مستوى مرتفع لأجر المرأة ، فانخفضت فجوة الأجور بينها وبين الرجل من ٧٧٪ عام ١٩٨٧ ، إلى ٨٢٪ عام ١٩٩٣ ^(١٠) .

المرأة وسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية من واقع التجربة المصرية

لاشك أن سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية ، التى بدأت تتخذ مسارها فى مصر منذ عقد الثمانينيات ، واتخذت إجراءاتها الرسمية فى عام ١٩٩١ - لها تأثيراتها فى على سوق العمل المصرية ، بما فى ذلك النساء والرجال . ومع ذلك فهناك عدة مؤشرات تدل على أن المرأة من أكثر ضحايا هذه السياسات ، سنحاول القاء الضوء على بعضها .

تركز استخدام المرأة المصرية فى قطاع الدولة

كلما كانت المرأة العاملة أكثر تركزا فى القطاعات التى تخضع لإعادة الهيكلة الرأسمالية ، انطوى ذلك على أنها أكثر عرضه للأثار السلبية لهذه السياسات . وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن نسبتي المشتغلات فى الحكومة وفى قطاع الاعمال العام على المستوى القومى بلغت نحو ٥٩٫٩٪ ونحو ١١٫٦٪ على التوالى فى سنة ١٩٨٦ ، مقابل ٢٩٫١٪ ونحو ١٥٫٣٪ على التوالى فى حالة الذكور ^(١١) . ولكنهما عادتتا فانخفضتا بالنسبة للنساء ، وفقا لبحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، إلى نحو ٢٨٫١٪ ونحو ٤٫٤٪ على التوالى ، مقابل ٢٣٫٤٪ ونحو ١٠٫١٪ فى حالة الذكور ^(١٢) . وهذا التحول بالانخفاض يعد نتيجة لسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية الخاصة بخفض الإنفاق العام وما يترتب عليه من خفض الاستثمار العام ، ومن ثم تقلص مساهمة الدولة فى خلق وظائف جديدة ، بدعوى زيادة

كفاءة الجهاز الحكومى من خلال تقليص حجم العمالة بالقطاع . هذا فضلا عن الإسراع بعمليات الخصخصة للمشروعات العامة والتي تأثرت بها المرأة أكثر من الرجل . وهذا ما تشهد به تجربة بعض الدول التي طبقت هذه الاستراتيجية .

وتشير الاحصاءات الرسمية إلى أن عمالة المرأة تتركز فى القطاع الحكومى خاصة فى الحضر . فوفقا للنتائج السنوية المجمعـة للورتي ١٩٩٢ من بحث العمالة بالعينة ، يعمل نحو ٦٨,٣٪ من المشتغلات فى الحضر (١٢-٦٤ سنة) فى الحكومة مقابل ٢٨٪ للذكور ، وفى عام ١٩٩٥ استوعب القطاع الحكومى وحده ٦٧٪ من جملة النساء المشتغلات فى الحضر ، مقابل ٢٦٪ للذكور . ويعزى هذا التركيز لعدة أسباب^(١٣) ، منها :

- يوظف القطاع الحكومى فى الأساس العمالة المتعلمة ، وأن نسبة عالية من المشتغلات بالحضر متعلّـمات تعليما متوسطا وعاليا .
- يضم القطاع الحكومى معظم المهن التى تقبل عليها النساء وعلى رأسها التدريس .
- يوفر القطاع الحكومى ظروف عمل مواتية للمرأة ، وخاصة فيما يتعلق بالسماح بإجازات رعاية الطفل والأسرة ، مما يجعل المرأة أكثر قدرة على التوفيق بين عملها خارج المنزل ومسئوليات الأسرة .
- لا يميز القطاع الحكومى فى التعيين والترقية بين الإناث والذكور .

مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى

يتركز القسم الأكبر من المشتغلات من أفراد قوة العمل من الإناث (١٠ سنوات فأكثر) فى قطاع الخدمات . وقد زادت نسبتهن فيه إلى مجموع المشتغلات ينحو ٦٢٪ عام ١٩٨٦^(١٤) ، ثم انخفضت إلى نحو ٣٠٪ من المشتغلات (١٢-٦٤ سنة)

فى عام ١٩٩١ ^(١٦) ، وكانت نحو ٢٨,٨٪ على المستوى القومى فى عام ١٩٩٥ ^(١٧) . وربما يعزى تناقص نسبة المشتغلات فى قطاع الخدمات إلى مجموع المشتغلات إلى إبطاء الحكومة فى تنفيذ سياسة تعيين الخريجين ، ثم توقفها تقريبا عن تنفيذها فى ظل تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأس مالية الخاصة بخفض الانفاق العام وما يترتب عليه من خفض الاستثمار العام وإلغاء تدريجيا . أما قطاع الزراعة ، فقد تناقصت نسبة المشتغلات فيه من مجموع المشتغلات (١٠ سنوات فأكثر) إلى نحو ٩٪ عام ١٩٨٦ ، إلا إنها ارتفعت إلى نحو ٣٩٪ عام ١٩٩١ ^(١٨) ، وإلى نحو ٤٦,٨٪ عام ١٩٩٥ (من مجموع المشتغلات ١٢-٦٤ سنة) ^(١٩) .

ويعزى هذا الارتفاع فى نسبة المشتغلات بالزراعة إلى تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأس مالية الخاصة بتحرير قطاع الزراعة ، والتي تؤدي إلى ارتفاع تكلفة المعيشة بالريف وبالتالي الاتجاه لمزيد من العمل لمواجهة أعباء الحياة . وتأثر سياسة تحرير الزراعة فى المرأة من عدة جوانب ، لعل من أهمها ^(٢٠) :

- زيادة القيمة الإيجارية للأرض الزراعية ، مما يؤدي إلى انخفاض صافى العائد من الإنتاج الزراعى . وبالتالي اتجاه النساء إلى العمل بأجر لدى الغير بدلا من العمل لحسابهن أو لحساب أسرهن .

- الزيادة الكبيرة فى أسعار مستلزمات الإنتاج الزراعى ومن ثم فى تكلفة الإنتاج ، وما ترتب على ذلك من خفض العائد الصافى من الإنتاج الزراعى للأسر الريفية ، واتجاه المرأة - خاصة فى الأسر التى ترأسها نساء - إلى العمل ، حتى تتمكن من مواجهة الأعباء المتزايدة .

- تخلى الدولة عن اتباع تركيب محصولى معين يحقق تنوعا للمحاصيل التى تزرع ، فى ظل سياسات لتشجيع التصدير ، مما ترتب عليه التحول إلى إنتاج

محاصيل للتصدير على حساب محاصيل الغذاء الرئيسية ، وهو ما تسبب في ارتفاع أسعار محاصيل الغذاء ، وزيادة تكلفة المعيشة ، للأسر الفقيرة بصفة عامة والتي ترأسها نساء بصفة خاصة .

وبالنسبة لقطاع الصناعة التحويلية ، بلغت نسبة المشتغلات فيه إلى مجموع المشتغلات (١٠ سنوات فأكثر) نحو ١٠٪ عام ١٩٨٦ ، انخفضت نسبة المشتغلات (١٢-٦٤ سنة) من نحو ١٢٪ في عام ١٩٩١ ^(٢٠) ، إلى نحو ٨٪ عام ١٩٩٥ ^(٢١) . وربما يعزى تناقص نسبة المشتغلات بالصناعة التحويلية إلى إعفاء قطاع الأعمال العام الصناعى من الالتزام بتشغيل الخريجين ابتداء من عام ١٩٧٨ ، ناهيك عن ازدياد نصيب القطاع الخاص فى الصناعة بعد تنفيذ ما يسمى بسياسة الانفتاح الاقتصادى منذ منتصف السبعينيات ^(٢٢) . وتتأثر المرأة فى قطاع الصناعة بتطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأس مالية ، خاصة سياسات تحرير التجارة من خلال تأثير هذه السياسات على القدرة التنافسية للمنتجات المصرية فى السوق المصرى ، وما يمكن أن يترتب عليه من خفض الطاقات الإنتاجية للصناعات المصرية ، مع ما يقترن به من انخفاض الطلب على قوة العمل وزيادة حجم ومعدلات البطالة ، التى عادة ما تكون النساء فى مقدمة ضحاياها ^(٢٣) .

طبيعة المهن التى تقارنها النساء

إذا انتقلنا من مستوى القطاع والنشاط إلى مستوى المهن يلاحظ أن النساء يمارسن الوظائف التى توصف عادة بأنها وظائف أكثر هامشية من وظائف الذكور . وهذه الوظائف أيضا هى التى يتضخم فيها حجم العمالة الزائدة ، وبالأخص الوظائف المكتبية ومسك الدفاتر ، وما شابهه . وتضم هذه المهنة بين

مشتغلها أعلى معدل للنساء ، حيث تمثل المرأة نحو ٤٠٪ من إجمالي المشتغلين بها فى عام ١٩٩٥ ، وكانت نحو ٣٦٫٨٪ فى عام ١٩٩٠^(٢٤) ، وقد يرجع السبب فى ارتفاع نسبة المشتغلات فى هذه المهن بالنسبة لإجمالى المشتغلين حيث تعتبر أكبر جذبا للنساء عن الرجال ، وذلك فى ظل تفاوت مستوى التعليم والتدريب والمهارة . فإذا علمنا أيضا - بناء على نتائج التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ - أن ٧١٪ من النساء فى هذه المهنة يمارسن النشاط فى الحكومة ، وأن ٩١٪ منهن يمارسنه فى الحكومة والقطاع العام معا ، يمكن أن نتوقع أن يصبح النساء معرضات لسلبات عمليات إعادة الهيكلة الرأس مالية فى القطاع الحكومى على نحو أكثر حدة من الرجال^(٢٥) .

ويضاف إلى ذلك وجود مهن أخرى تمارسها النساء بمعدلات مرتفعة ، مثل التدريس ، وخاصة فى مراحل التعليم الأولى ، والتمريض . وهذه المهن قد لا تتعرض لتخفيض العمالة مثل المهن المكتبية ، بل قد يزداد الطلب عليها . حيث تشير البيانات إلى أن نسبة مساهمة المرأة فى هذه المهن قد ارتفعت من ١٣٫٨٪ إلى ١٩٫١٪ ، خلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٥ ، وهى المهن التى تبلغ نسبة المشتغلات فيها نحو ٢٨٪ من إجمالى المشتغلين بها فى عام ١٩٩٥^(٢٦) . ويرجع ازدياد الطلب على هذه المهنة ، من قبل النساء خاصة ، بعد تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأس مالية إلى أن لأن التعليم الابتدائى يحظى بأولوية خاصة فى ظل السياسات الجديدة . ولكن يجب الحذر من أن ضيق فرص كسب الرزق أمام الرجال وارتفاع تكاليف المعيشة فى مصر يمكن أن يدفعهم إلى ممارسة وظائف كانوا يهجمون عن ممارستها من قبل^(٢٧) .

فرص الاستخدام في القطاع الخاص الرسمي

إن القطاع الخاص الرسمي هو القطاع الذي تعقد عليه استراتيجية إعادة الهيكلة الرأس مالية آمالا عريضة في النمو والتوسع . إلا أن هناك من المؤشرات ما يدل على أن فرص ممارسة المرأة للنشاط في القطاع الرسمي محدودة بهذا القطاع الذي يميل إلى التمييز بين المرأة والرجل عند التعيين في وظائفه . وما تؤكدته البيانات هو أن هناك تراجعا في دور القطاع الخاص الرسمي في خلق فرص عمل جديدة خاصة بالنسبة للإناث . فقد بلغت نسبة الإناث فيه إجمالى المشتغلات ٢٧ر٨٪ عام ١٩٨٧ ؛ انخفضت حتى وصلت إلى ٩ر٩٪ عام ١٩٩٥ ، مقابل ٢١ر٧٪ للذكور خلال نفس السنة ^(٢٨) . ويرجع عدم توافر فرص عمل للمرأة داخل هذه القطاع لأنه لا يوفر لها عادة ظروف عمل مواتية فيما يتعلق بمستوى الكسب وإمكانات الترقى الوظيفي ، وربما الأهم بالنسبة للإجازات التي تتيح للمرأة امكانية التوفيق بين ممارسة العمل ومسئوليات الأسرة ^(٢٩) . وإذا أضفنا إلى ذلك أن العمل بالقطاع الخاص قد يتطلب في كثير من الأحيان ساعات عمل إضافية سواء بأجر أو بدون أجر ، أو العمل أيام العطلات الرسمية ، فإن ظروف عمل المرأة في القطاع تصبح أكثر صعوبة ^(٣٠) .

وهذا يعنى أن القطاع الخاص الرسمي لا يستطيع أن يوفر فرص العمل بحيث يعوض النقص في الوظائف العامة . وهناك احتمالات التمييز بين الجنسين في التعيين في الوظائف ، حتى بالنسبة للوظائف التي تعد من المهن التي توفر فرص عمل للنساء بمعدلات أعلى من غيرها من المهن ، مثل الوظائف المكتبية ، (إشتراط ذكر لوظائف هذه المهنة كان معدله ٢٠٪ ، مقابل ٥٪ فقط للإناث) ^(٣١) .

فجوة الكسب بين الجنسين

تشير تجارب بعض الدول التي أشرنا إليها سابقا إلى وجود ارتفاع فى فجوة الكسب بين الجنسين (باستثناء كوستاريكا التى اخذت باتباع سياسات إعادة الهيكلة الرأس مالية بصورة تدريجية مع التزام الحكومة بالمساواة بين الجنسين وبالتالي انخفاض فى فجوة الكسب بينهما) . ويتشابه وضع المرأة العاملة فى مصر مع الأوضاع فى بقية الدول - فى اتساع فجوة الكسب بين الجنسين ، بل أن من المتوقع ازدياد فجوة الكسب ، نتيجة لتراجع دور الدولة فى الاستخدام ولاتساع دور القطاع الخاص فى النشاط الاقتصادى تطبيقا لسياسة الخصخصة . ويوضح الجدول رقم ١ مستويات أجور كل من النساء والرجال خلال السنوات من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٤ .

وبالنسبة للتدريب المهني في مصر فإن النظرة التفصيلية لمؤشرات التعليم الفني توضح تكديس الإناث في التعليم الثانوي التجاري وفي نور المعلمين والمعلمات ، وانخفاض نسبتهن في التعليم الزراعي والصناعي . ومع ذلك فهناك زيادة ملموسة في نسب الإناث من خريجات المدارس الصناعية (من ١٢٪ في سنة ١٩٨٢/٨٢ إلى ٢٠٪ في ١٩٩٠/٨٩) ، ومن خريجات المدارس الزراعية (من ١٤٪ في ١٩٨٢/٨٢ إلى ٢٣٪ سنة ٩٠/٨٩) .

وتوضح البيانات أيضا ضعف نسب الإناث في المعاهد الفنية الصناعية العليا التابعة لوزارة التعليم العالي ، مع الارتفاع النسبي في المعاهد الفنية التجارية . فقد بلغت نسبة الطالبات إلى إجمالي الطلبة في المعاهد الفنية الصناعية ٥٪ فقط في ١٩٨٢/٨٢ ، وارتفعت إلى ٢٠٪ في ١٩٩٠/٨٩ ، بينما وصلت تلك النسبة في المعاهد الفنية التجارية إلى ٣٨٪ في ١٩٨٢/٨٢ و ٤١٪ في ١٩٩٠/٨٩ .^(٣٥)

وتعكس المؤشرات السابقة حقيقة أن عمل المرأة في المجالات الصناعية والزراعية ، وبعض المجالات الخدمية ، مازال يقتصر بشكل رئيسي على مستويات المهارة الدنيا التي يشغلها عادة العمال محدودي المهارات . ويعني ذلك أن عمل المرأة في المجالات الصناعية والزراعية يتسم بانخفاض الدخل ومحدودية التطور والارتقاء الوظيفي بشكل عام .

وفيما يتعلق بالتكنولوجيا فإن من المعروف أن استخدام تكنولوجيا متقدمة يتطلب نمط ومستوى تعليم وتدريب عاليا وتكلفة كبيرة ، وكلاهما لا يتوافر للمرأة . ولهذا فإن الاتجاه الحديث في فكر التنمية ، الذي يأخذ اعتبارات الجنس في الحسبان ، يذهب إلى أن التكنولوجيات البسيطة التي تساعد على الإنتاج المحدود والمتوسط هي الأسلوب الأمثل لتنمية المرأة الحضرية الفقيرة وكذلك المرأة الريفية

فى الدول النامية . وذلك لأن التكنولوجيا يمكن أن توفر للمرأة المعدات المناسبة للقيام ببعض الأنشطة الإنتاجية التى تدر دخلا . وتتطلب الاستفادة بهذه التكنولوجيا التركيز على نوعية التعليم الأساسى والثانوى الذى يرتبط تماما باحتياجات سوق العمل . ومن الطبيعى أن المرأة ، حتى يمكنها أن تتجاوب مع التكنولوجيا المتقدمة ، يجب أن تحصل على مستويات عالية من التعليم والتدريب الفنى ، وقدرة عالية على التمويل إذا كانت صاحبة عمل (٣) .

وبالنسبة للانتمان فإن إمكانية حصول المرأة على الانتمان محدودة للغاية ، وتشكل المرأة نسبة ضئيلة جدا من المقترضين من المؤسسات المالية والانتمانية الرسمية . ويرجع ذلك أساسا إلى عدم امتلاك المرأة للأصول المادية والمنتجة . ولهذا تلجأ المرأة إلى أنشطة القطاع غير الرسمى والعمل لحسابها فى مشروعات صغيرة . ويرجع ضعف تملك المرأة للأصول إلى الأوضاع الثقافية والقانونية والعادات والتقاليد . وفى الحالات التى تملك فيها المرأة أصولا فإنها تكون منخفضة القيمة مقارنة بما يمتلكه الرجال ، وذلك أن معظم أصول النساء فى الحضر تتمثل فى الأثاث المنزلى والمصاغ ، مما لا يقبله المقرضون كضمان .

ويلاحظ فى مجال الانتمان عدم توافر البيانات الإحصائية الكافية التى توضح نسبة ما تحصل عليه المرأة من انتمان بأنواعه المختلفة .

ويوضح العرض السابق كيف تتواصل نواتج الحلقة الخبيثة - من ضعف المستوى التعليمى ، ونقص التدريب ، وضعف القدرة على استخدام التكنولوجيا المتقدمة ، وعلى الحصول على انتمان - لتعكم قيودها على المرأة ، وتضعف مشاركتها فى الحياة الاقتصادية .

تتعرض المرأة العاملة لعدد كبير من المشكلات والمصاعب فى الحياة العملية تؤدى إلى زيادة معاناتها . وتتمثل أهم المشاكل فى أنه رغم أن القانون يساوى بين المرأة والرجل فى كل الحقوق الخاصة بالعمالة ، إلا أن عمالة النساء تتركز فى الفئات المهارية المنخفضة وفى الوظائف منخفضة الأجر ، كما أن فرص النساء فى الترقى والتقدم أقل بكثير من فرص الرجال . ونتيجة لذلك توجد فجوة واسعة فى الأجور بين الرجال والنساء . ويتضح ذلك بصفة خاصة فى الصناعات التحويلية التى تتوزع فيها الأعمال وفقا للجنس بدرجة كبيرة ، حيث تتولى النساء الأعمال التى تتطلب مهارات قليلة ، ولا توجد محاولات لتنمية أعمالهم أو تدريبهم لتشغيل الآلات . ومع ذلك فإن وجود عجز فى العمال الذكور ، نتيجة الهجرة إلى الدول العربية ، أدى إلى تغيير مواقف أصحاب الأعمال تجاه أدوار النساء فى الصناعة وأصبحوا يسندون إليهن مهام كان يقوم بها الرجال (٣٧) .

وتظهر الدراسات أن من أهم مشكلات المرأة العاملة ازدياد الأعباء فى المنزل والعمل ، ونقص الخدمات المساعدة ، وسوء المواصلات العامة ، وعدم مساعدة الزوج فى أعمال المنزل ورعاية الأولاد ، وعدم القدرة على الاستعانة بخدم . ويؤدى ذلك إلى مشكلة أخرى تعد من أهم مشكلات المرأة العاملة وهى التغيب عن العمل ، حيث تزيد معدلات التغيب عن العمل بين النساء أكثر من الرجال .

والواقع أن ظروف العمل لم تكن موضوعا للدراسة العلمية إلا فيما ندر ، حيث لم تهتم بهذه القضية غير مسوح قليلة .

وقد وجهت الدراسات التى قامت على تحليل بيانات مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ (٣٨) قدرا من الاهتمام لظروف العمل فى الوحدات الاقتصادية

الرسمية ، أى ما يتعلق بالمرأة العاملة داخل المنشأة . وتمثلت أهم نتائج هذه الدراسات فى أن من أهم مشكلات المرأة العاملة قصور الخدمات الوظيفية ، حيث أن ١٨٪ من النساء العاملات فى الحضر أقررن بوجود مراكز لرعاية الأطفال ، وتنخفض هذه النسبة إلى ١١٪ فى الريف ، وإن كان القطاع الحكومى أقل استعدادا لتقديم تلك الخدمة ، رغم كونه المستخدم الأكبر للمرأة العاملة الحضرية . أما القطاع الخاص فكان فى المرتبة الأولى فى تقديم تلك الخدمة .

وشكلت صعوبة المواصلات أيضا إحدى المشكلات الأساسية . ويلاحظ أن القطاع العام يعد أكثر القطاعات توفيرا لهذه الخدمة .

وشكى كثير من النساء من المضايقات أثناء العمل . وقد وصلت نسبة هؤلاء النساء إلى ١٨٪ فى الحضر ، فى حين كانت النسبة فى الريف ٧٫٣٪ . وفى الحضر تزداد الشكوى فى القطاع الخاص . ويرجع ذلك إلى أن المرأة لا تتمتع بالحماية القانونية الكافية فى القطاع الخاص ، وهى تعتبر أقلية فى القطاع العام . وفى الريف تقل المضايقات فى القطاع الخاص مما يعكس وضع المرأة العاملة فى تقاليد العمل الزراعى ، حيث اعتادت المرأة أن تعمل بجوار الرجل دون أى شعور بتخلى تقاليد المجتمع . وبالنسبة للمضايقات الخاصة بالمرأة كانت مضايقات الزملاء والرؤساء والمؤسسين من الذكور تمثل أكبر نسبة ٤١٫٧٪ ، يليها مضايقات من الجمهور بنسبة ٣٢٫٨٪ .

أما التمييز ضد المرأة فلم يمثل إلا ٥٫٥٪ . وبالنسبة لأنواع التمييز ضد المرأة فى مجالات مختلفة ، مثل التعيين والترقية والأجور والحوافز ونوع العمل وما إلى ذلك ، فقد أكدت ٩٪ من الاستجابات فى الحضر على وجود نوع أو أكثر من التمييز ضد المرأة ، وبلغت هذه النسبة فى الريف ١١٪ . وكان التمييز فى نوع العمل المنوط به المرأة يشكل النسبة الأكبر ، خاصة فى الحضر حيث وصلت إلى

١٧٦٪ . تمثلت أهم بنود التمييز فى الريف فى الأجور ، ووصلت إلى ٢٤٢٪ ، بينما بلغت النسبة فى الحضر ٥٪ فقط .

وتلاحظ ملك زعلوك (١٩٩٢) أن الإقرار بالتمييز لا يعكس نظريا وجود تمييز فعلى ، وإنما يعكس فقط الوعى أو الإحساس به . بمعنى آخر فإن تلك الحالات قد لا تمثل سوى قدر ضئيل من حالات التمييز الفعلية .

خامسا : أوضاع ومشكلات المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى فى الحضر

قبل التعرض لمشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى ينبغى التعرض فى البداية لمفهوم ونطاق هذا القطاع ، الذى يمثل مشكلة للباحثين . ونظرا لأن هذا القطاع يخرج فى معظم الأحيان عن نطاق الحسابات القومية والإحصائيات الرسمية المعتادة ، يلجأ الباحثون الذين يتعرضون له إلى الدراسات الميدانية ، والمسوح بخاصة .

٥-١ مشكلة تمديد مفهوم ونطاق القطاع غير الرسمى

من أهم مشكلات قياس حجم العمالة فى القطاع غير الرسمى تباين وتعدد تعريفات هذا القطاع ، بل وتعدد مسمياته أيضا ، فهو القطاع غير الرسمى أو غير المنظم أو الاقتصاد الخفى ، وغير ذلك . وقد أدى تعدد التعريفات إلى الاختلاف فى تقدير حجم العمالة بالقطاع .

وتأخذ معظم الدراسات السابقة للقطاع غير الرسمى فى مصر بتعريف يعتمد على حجم العمالة ، ويعتبر أن الحد الفاصل بين هذا القطاع والقطاع الرسمى هو عشر مشتغلين . وقد تم تحديد هذا الحجم بناء على خبرات دول أخرى . وقد حاولت إحدى الدراسات^(٣٩) اختبار هذا التعريف ميدانيا فى حالة مصر ، والتوصل إلى تعريف ملائم من خلال العمل الميدانى ، واستكشاف أهم خصائص القطاع غير الرسمى .

وتتلخص الدراسة أهم هذه السمات فيما يلي : ارتفاع الأهمية النسبية للعماله النسائيه ، وانخفاض المستوى التعليمى للعاملين ، وانخفاض الأهمية النسبية للعماله الدائمه ، وعدم اشتراك العاملين فى أى نوع من أنواع التأمينات ، وعدم انضمام العاملين لتنظيم نقابى ، وعدم وجود ملف ضريبى ، وعدم التمتع بنظام الإجازات مدفوعه الأجر . وعلى عكس الآراء الشائعه ، أوضح البحث الميدانى فى هذه الدراسة تفوق الأنشطة الإنتاجية على الأنشطة الخدمية فى العينة ، كما أوضح أن حوالى نصف العاملين بأجر يعملون بصفة دائمة أو مؤقتة وحوالى الثلث يعملون بصفة موسمية أو متقطعة ، ويحصلون على صافى أجر يعادل أو يزيد على صافى المرتب الأساسى للموظف الجامعى حديث التعيين ، وذلك رغم ارتفاع الأهمية النسبية للذين يحصلون على فئات الأجر الدنيا .

أما الدراسة التى قامت بها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا^(٤٠) فتلقت النظر إلى أن الخصائص المتعلقة بالقطاع غير الرسمى قد لا تتوافر جميعها فى كل منشأة ، ولذا تقترح استخدام فكرة المتصل التى يكون فى أحد طرفيه كل خصائص القطاع الرسمى ، وفى الطرف الآخر كل خصائص القطاع غير الرسمى ، وبينهما منشآت تمزج فيها بعض خصائص هذا القطاع أو ذاك بدرجات متفاوتة ، وهى التى يمكن تسميتها بالقطاع شبه الرسمى .

٥-٢ حجم مشاركة المرأة فى العماله فى القطاع غير الرسمى

يعتمد تقدير حجم مشاركة المرأة فى العماله فى القطاع غير الرسمى فى معظم الأحيان على رصد وإعادة تحليل البيانات المتاحة فى التعدادات أو مسوح العماله ، وذلك لاستطلاع أهم ملامح الوجود الكمي والكيفى لاشتغال المرأة فى هذا القطاع . ويعتمد البعض الآخر فى التقدير على نتائج بحث ميدانى للتعرف على حجم وخصائص هذا القطاع ، ومدى مشاركة المرأة فيه .

وتوضح دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ^(٤١) ، والتي تتبنى المنهج الأول ، اتجاه نسبة الإناث في قوة العمل الحضرية إلى الارتفاع فيما بين تعدادى ١٩٦٠ و ١٩٧٦ ، وتحاول الدراسة وضع تقدير لنسبة النساء في الحضر اللاتي يعملن في القطاع غير الرسمي باستخدام البيانات المتاحة في التعدادات بأنها تبلغ حوالى ٥٠٪ . وتحلل الدراسة الأحجام النسبية للإناث في الحضر في نشاطات مختارة ذات صلة بالقطاع غير الرسمي ، مثل قطاعات التشييد والتجارة والمطاعم والفنادق والتأمينات وخدمات الأعمال وخدمات المجتمع العامة والشخصية . ويفترض أن نسبة القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي في هذه الأنشطة هي ٣ : ٢ ، وبما أن نسبة الإناث العاملات في هذه الأنشطة لإجمالى الإناث النشيطات هي ٧٧٫٥٪ ، فإنه يمكن افتراض أن ما بين ٤٥٪ و ٥٠٪ من الإناث النشيطات يعملن في القطاع غير الرسمي ، وتوضع بيانات التعدادات أنه ، رغم انخفاض نسبة أمية النساء بين تعداد وآخر ، فإن هذه النسبة مازالت مرتفعة خاصة بين فئات السن الأعلى ، مما يؤثر على فرصهن في دخول سوق العمل الرسمي . وتوضح البيانات أيضا اختلال توزيع الدخل بين الأسر الحضرية ، مما يخلق حاجة ماسة لدى الأسر الفقيرة لعمل المرأة لزيادة دخلها . ويستخلص أن القطاع غير الرسمي يتجه إلى الاتساع في الحضر عنه في الريف . وتؤكد معظم البيانات الرقمية افتراض أن نسبة المرأة في القطاع غير الرسمي لإجمالى النساء النشيطات في الحضر لا تقل عن ٥٠٪ إلى ٦٠٪ ، كما لا تقل عن ٤٠٪ من إجمالى كل النساء النشيطات وغير النشيطات .

أما دراسة سعاد رزق في إطار مشروع نظام معلومات العمالة ^(٤٢) فتوضح نتائج البحث الميدانى فيها أنه ، فى المنشآت الحضرية ، تبلغ الأهمية النسبية للإناث فى القطاع غير الرسمي داخل المنشآت ٢٩٫٧٦٪ ، فى حين تبلغ فى العينة

كلها ٢٧٪٢٤ . أما بالنسبة للمشتغلات خارج المنشآت فقد تم استبعاد النشاط الزراعى قبل إجراء المقارنات ، وذلك لأن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء يعتبر الأرض الزراعية "خارج المنشآت" مما يضخم الأهمية النسبية للمشتغلات خارج المنشآت بالعينة الكلية ، إذا لم يستبعد النشاط الزراعى ، خاصة وأن هذا النشاط مستبعد عن إطار القطاع غير الرسمى . وتبلغ نسبة الإناث المشتغلات خارج المنشآت - بعد استبعاد الزراعة - ٢٣٤٪ على مستوى العينة الكلية ، مقارنة بـ ٢٥٨٪ فى القطاع غير الرسمى . أما بالنسبة للتوزيع الجغرافى فقد بلغت نسبة المشتغلات خارج المنشآت ١٤٩٪ فى الحضر ، و ٣٠٧٪ فى الريف على المستوى الكلى ، وهى فى الحالتين تقل عن مثيلتها فى القطاع غير الرسمى (١٥٦٪ و ٢٤٪ على التوالى) .

وتشير الدراسة إلى أن مساهمة المرأة فى التشغيل بالقطاع غير الرسمى (٢٨٪) تفوق - جملة وتفصيلا - مساهمتها على مستوى العينة الكلية لسوق العمل بعد استبعاد النشاط الزراعى (٢١٨٪) .

وقدما يتعلق بخصائص النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى ، يمكن استعراضها من خلال نتائج دراسة ميدانية أجريت فى إطار دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا عن خصائص ومشكلات المرأة فى هذه القطاع ، وبالتحديد فى حى شعبي بالقاهرة هو حى المطرية^(١٣) . وتوضح نتائج هذه الدراسة أن معظم إناث العينة يتركز فى فئة العمر ما بين ٢٠ لأقل من ٥٠ عاما ، بنسبة ٥٧٪ ، وأن حوالى ثلثى العينة أميات ، و ١٢٪ لم يكملن المرحلة الابتدائية . كما لوحظ أنه ، على عكس ما هو شائع فى النول النامية ، فإن حوالى ١٤٪ من العينة أنهن التعليم المتوسط . ويرجع ذلك إلى طول فترات انتظار الخريجات للتعيين . كما أوضحت الدراسة أن كل أفراد العينة ينتمين إلى الطبقات الاجتماعية الدنيا .

وبالنسبة لشروط اشتغال المرأة في القطاع غير الرسمي ، أوضحت النتائج أن هناك نمطين لعمل المرأة : العمل من خلال الأسرة والعمل لدى الغير ، وأن أكثر من نصف العينة يعملن من خلال الأسرة . وهناك تصنيف آخر حسب مكان العمل : داخل المنزل أو خارج المنزل ، وتعمل النسبة الكبرى داخل المنزل . كما توضح الدراسة أيضا الأنشطة التي تعمل فيها النساء في هذا القطاع ، مثل بيع المواد الغذائية وتربية الدواجن والبائعات الجائلات وبائعات الأكشاك وخدم المنازل . وتوضح النتائج أيضا أن معظم النساء العاملات في هذا القطاع مهاجرات من الريف ، وأن واحدة من كل عشرة نساء هي العائل الأساسي للأسرة .

٥-٣ أهم محددات ومشكلات عمالة المرأة في القطاع غير الرسمي

فيما يتعلق بمحددات عمل المرأة في القطاع غير الرسمي تؤكد نتائج معظم الدراسات أن من بين أهم عوامل دخول المرأة لسوق العمل غير الرسمي خصائص المرأة التعليمية والمهارية والحاجة المادية للأسرة .

وتوضح نتائج الدراسة الميدانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا أن أكثر من ٧٥٪ من العينة يعملن أكثر من سبع ساعات في اليوم ، وأن أكثر من نصف العينة لا يحصلن على إجازات . ويقدر متوسط الدخل الشهري من العمل بحوالي ٥٣٨ جنيها للمرأة العاملة من خلال الأسرة ، ومتوسط دخل العاملات لدى الغير ٩٧٣ جنيها ، وأن هناك تفاوتات داخل كل مجموعة .

أما أهم مشكلات العمل داخل هذا القطاع بالنسبة للمرأة فتتمثل في طول فترة العمل ، وانخفاض الدخل ، وصعوبة المواصلات ، ومضايقة الزبائن .

وبالنسبة للاذخار من الدخل فإن حوالي ٧٥٪ من العينة الكلية لا تدخر شيئا . وكانت العاملات لدى الغير أكثر انخارا من العاملات من خلال الأسرة .

كما أوضحت النتائج أن ٧٥٪ من العينة لا يتلقى أى دعم أو عون من أى مصدر سواء كان من الحكومة أو من القطاعات الأهلية .

وبالإضافة إلى الدراسات السابقة عن القطاع غير الرسمي فى مجمله وعمالة المرأة فيه ، قامت بعض الدراسات الأخرى عن نوعيات محددة من النساء العاملات فى هذا القطاع ، وبصفة خاصة النساء أصحاب الأعمال أو اللاتى يملكن مشروعات صغيرة الحجم . ومن أهم هذه الدراسات دراسة مسحية عن أصحاب الأعمال من النساء والمشكلات التى تواجهها والكيفية التى توزع بها المرأة مواردها والموازنة بين أولويات استهلاك الأسرة ومتطلبات الأعمال ونمط نمو مشروعاتهن مقارنة بالرجال^(١١) .

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فى أن ٣٨٪ من العائلات فى الدراسة كانت تعتمد على دخل المرأة من أجل بقائها ، ويعد دخل المرأة بعقابة شبكة أمان للعائلة يضمن بقاها فى غياب الزوج .

أوضحت النتائج أيضا ديناميكية قطاع المشروعات الصغيرة ، حيث ذكر ٥٩٪ من الإناث و٧٢٪ من الذكور أنهم يخططون لتوسعة مشروعاتهم ، وأن أغلبية النساء كانت تعمل فى الخدمات ، يليها التجارة ، ونسبة ضئيلة فى الصناعة .

وقد اختلفت الدوافع الأساسية للدخول فى الأعمال بين الإناث والذكور ، حيث كانت النساء تسعين أساسا لزيادة الدخل ٦٢٪ ، مقابل ٣٩٪ من الذكور ، وكان الرجال يسعون أساسا إلى الاستقلال بأعمالهم (٤٠٪ ، مقابل ١٩٪ من النساء) .

أوضحت النتائج أيضا أن نسبة أقل من الإناث عملن فى مشروعات فاشلة من قبل ، وأن ٩٠٪ من النساء استخدمن مديراتهن الشخصية (أو الجمعية)

لتأسيس أعمالهم ، أما الرجال فقد استخدموا مدخراتهم من عملهم خارج مصر كمصدر أساسى لرأس المال ، وأن أعمال النساء أقل تسجيلا (٣٥٪) من أعمال الرجال (٥٦٪) .

كذلك أوضحت النتائج أن نسبة أكبر من النساء بدأن أعمالهن من المنزل (٧٠٪ ، مقابل ١٨٪ من الذكور) ، وأن نسبة أكبر من النساء استمررن فى إدارة أعمالهن من المنزل (٥٣٪ مقابل ١٩٪ من الذكور) ، وأن نصف نساء العينة يفضلن أعمالا مقرها الأسرة بدلا من خارج الأسرة حتى لو كان ربحها أقل (وذلك مقابل ١٠٪ من الذكور) ، وأن النساء أكثر استعدادا للعمل بعض الوقت عن الرجال .

ومن النتائج الأخرى للدراسة أن النساء يحصلن على انتمان أقل من الرجال ، ويبعن للمستهلك بالأجل أكثر من الرجال (ويؤدى ذلك إلى مشاكل خاصة برأس المال العامل بالنسبة لأعمال النساء) ، وأن كلا من الرجال والنساء يستخدمون الدخل لدعم استهلاك العائلة ، وأن ٣٥٪ من الذكور و ٣٠٪ من النساء يعيدون استثمار دخولهم ، وأن الرجال والنساء على حد سواء يفضلون دخلا أكثر على وقت فراغ أكبر ، وأن ١٢٪ من الرجال و ٨٪ من النساء كان لديهم مدخرات بجانب الأموال المطلوبة للمشروع .

سادسا : آثار سياسة الإصلاح الاقتصادى على المرأة العاملة

تجمع معظم الدراسات التى تناقش آثار سياسات الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى فى كافة المجالات على توقع زيادة تحمل المرأة لأضرار الآثار السلبية لهذه السياسات بدرجة أكبر من الفئات الأخرى فى المجتمع . ومع ذلك فإن بعض الدراسات يكشف عن آفاق محتملة لزيادة مشاركة المرأة فى الحياة الاقتصادية فى إطار النظام الاقتصادى العالمى .

٦-١ الآثار المتوقعة على فرص عمالة المرأة ومستوى المعيشة

من المتوقع أن تفرز سياسات الإصلاح الاقتصادى آثارا سلبية على المجتمع ككل ، ولكن وطأة هذه الآثار تتباين على كل من الرجل والمرأة بتفاوت الأهمية النسبية لكل منهما . ومن آثار خفض الإنفاق العام ، كأحد سياسات الإصلاح ، على المرأة ما اقترن بخفض الاستثمار العام من تقلص فرص العمل المتاحة ، ويؤدى ذلك إلى زيادة حجم ومعدل بطالة الإناث بدرجة أكبر من الذكور. كما يقترن بخفض الإنفاق العام خفض دعم الحكومة للخدمات الاجتماعية ، ومن ضمنها التعليم والصحة ، مما يؤدى إلى انخفاض مستوى المعيشة وعدم تمكن كثير من الأسر من تحمل نفقات التعليم ، وبالتالي يلجأون إلى حرمان الإناث من التعليم ، مما يؤدى إلى زيادة أمية النساء ويضعف قدرتهن التنافسية ويقلل فرص العمل المتاحة لهن بأجور مناسبة ^(١٠) .

ويؤدى تخفيض الإنفاق الحكومى على الخدمات الاجتماعية ، وما يقترن به من ارتفاع نفقة المعيشة ، إلى آثار سلبية على صحة النساء والأطفال الرضع ، خاصة فى نطاق النساء الفقيرات . ومن العلامات الدالة على ذلك الزيادة فى عدد المتسولات من النساء .

وتؤدى سياسة إدارة الطلب المقترنة برفع سعر الفائدة وخفض سعر صرف الجنيه المصرى إلى زيادة تكلفة الاستثمار الخاص ، مما ينعكس فى نقص خلق فرص عمل جديدة فى هذا القطاع وزيادة البطالة . كما تؤدى إلى إرتفاع أسعار السلع والخدمات ، وبالتالي انخفاض مستوى المعيشة ، وإضافة مزيد من الأعباء على كاهل النساء اللاتى يعلن أسرا .

أما سياسة الخصخصة فتؤثر أيضا فى فرص العمالة المتاحة للمرأة ، بسبب تفضيل القطاع الخاص لعمالة الذكور ، ورغبة فى التخلص من الامتيازات

التي تمنحها تشريعات العمل القائمة للعاملات من النساء (يدعوى أنها تمثل تكلفة إضافية يتحملها صاحب العمل وتنقص قدرته التنافسية مما لا يستقيم مع فلسفة اقتصاد السوق) .

وتؤدى سياسات تحرير التجارة إلى إضعاف القدرة التنافسية للمنتجات المصرية فى السوق المحلية ، ويترتب على ذلك خفض الطاقات الإنتاجية وتقلص الطلب على العمالة ، وبالتالي زيادة البطالة ، التى تكون النساء عادة أكثر ضحاياها .

أما سياسات تحرير الزراعة فتؤدى إلى زيادة احتمالات العودة إلى تركيز ملكية الأرض الزراعية ، مما يمكن أن يترتب عليه تجريد مالكات أو حائزات الأرض الزراعية الفقيرات من ملكيتهن أو حيازتهن ، وتحولهن إلى العمل كنجيرات لدى الغير بدلا من العمل لحسابهن أو حساب أسرهن . كما تؤدى هذه السياسات إلى زيادة أسعار مستلزمات الإنتاج وكذلك أسعار محاصيل الغذاء ، فى حالة التخلي عن اتباع تركيب محصولى معين ، مما يزيد من أعباء تكلفة المعيشة على الأسرة الفقيرة ^(٢٦) .

٦ - ٢ الآفاق المحتملة لزيادة مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى

من سمات التحول إلى النظام العالمى الجديد ، أن يعطى للمرأة دورا حيويا فى المشاركة فى الأداء الاقتصادى ، ويتوقع أن تأخذ دورا قياديا بارزا . وإذا كان الرجال هم عمال مجتمع الصناعة فالنساء هن عاملات المجتمع الذى يتجه إليه النظام العالمى الجديد .

وقد ساعدت عدة عوامل على توسيع فرص العمل أمام النساء ، من أهمها تغير طبيعة الأعمال فى مجتمع ما بعد الصناعة ، والإحلال النسبى للأعمال الذهنية محل الأعمال اليدوية ، والتطور الهائل فى قطاع الخدمات .

ويعتبر عبد الجابر خلاف (١٩٩٥)^(١٧) أنه مما قد يخفف من هذه الآثار السلبية لسياسات الإصلاح على المرأة في مصر أن فعالية هذه التحولات ستأخذ فترة انتقالية تصل إلى عشر سنوات تقريبا ، بما يسمح بالسعى نحو التخفيف من هذه الآثار ، وبذل الجهد لتأمين فرص العمل القائمة وتوفير فرص أوسع لغير المشتغلات حاليا . ومن هذه الجهود المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة في قطاع الأعمال العام . كما أنه من المعروف أن بعضا من عقود البيع التي تمت بالنسبة للمشروعات الكبيرة لم تنص فقط على الاحتفاظ بالعمالة القائمة وقت البيع ، بل نصت أيضا على شروط نمو العمالة لتوسيع نشاط المشروعات . وينبغي الاستفادة من التجربة المصرية في التدرج نحو التحول للقطاع الخاص ، وذلك بالعمل على إعادة تدريب الإناث في المشروعات التي يتقرر بيعها في المستقبل ، لمواكبة التطور الفني المطلوب لسوق العمل الجديد ، ومحو أمية البعض ، واستغلال المتاح في اعتمادات الصندوق الاجتماعي للتنمية لهذا الغرض ، وكذلك إشراك العاملات في تنفيذ برامج الخصخصة .

كذلك يجب المحافظة أيضا على الأوضاع القائمة لعمل المرأة في قطاع الأعمال الخاص ، وذلك بمنح مزايا للمشروعات التي تقوم بإعادة تدريب العاملات ومحو الأمية ورفع مستوى الكفاءة لديهن .

وبالإضافة إلى ما سبق ، فإنه يمكن زيادة فرص العمل للمرأة في ظل حرية التجارة ، ذلك أنه في إطار التحول العالمي نحو إزالة القيود الجمركية في السوق العالمية تأمل مصر أن يتوافر لها فرص هامة للتصدير الصناعي ، خاصة في السلع ذات الكثافة في عنصر العمل ، مثل السلع النسيجية ومنتجات الجلود وبعض السلع الزراعية الأخرى ، مما يترتب عليه نمو فرص العمل ، وبوجه خاص للإناث في صناعة الملابس الجاهزة .

وكذلك فإن أحكام منظمة التجارة العالمية لحماية الملكية الفكرية ستضمن لمصر فى السوق الخارجية حصولها على حقوقها على كثير من الأعمال ، مثل التأليف والأعمال الأدبية والفنية والتي تملك مصر فيها ميزة نسبية فى الأسواق العربية وأسواق المهجر فى أمريكا وأستراليا . وهذه الأنشطة كثيفة الاستخدام لعنصر العمل ، مما يخلق فرص عمل جيدة للمرأة .

وتوضح دراسة عبد الجابر خلاف ⁽¹⁸⁾ أنه ، بالإضافة إلى المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة ، فى القطاع العام والخاص ، فإنه ينبغي توسيع مجالات عمل المرأة ، بزيادة الطاقات الإنتاجية ، إتاحة فرص عمل جديدة لها عن طريق جهود الاستثمار والتنمية . وفى هذا الإطار فإن هناك مجالات لا تطولها سياسات النظام العالمى ، مثل محو الأمية ، وتنظيم الأسرة ، وصناعات الأسر المنتجة ، وصناعات التراث (مثل السجاد اليدوى وخان الخليلي) ، والصناعات الغذائية البسيطة والأعمال اليدوية المكملة (مثل اعمال اللف والتغليف والتوزيع) وما إلى ذلك من المجالات كثيفة الاستخدام لعنصر العمل . وبالإضافة إلى ما سبق ينبغي محاولة توفير فرص عمل عن طريق المنظمات غير الحكومية .

ويتبى الدراسة السابقة إلى أن السياسات التى سيعكسها النظام العالمى الجديد تتطلب أن يتمتع عنصر العمل بكفاءة عالية ، وبالتالي فإن إتاحة فرص عمل للمرأة فى المجالات المتطورة المرتبطة بالأعمال الذهنية إنما يتوقف على مدى الاهتمام بتطوير نظم وأساليب التعليم والتدريب . ويتطلب ذلك زيادة إنفاق قطاع الأعمال على التدريب والبحث وزيادة إنفاق العائلة على تعليم الإناث .

وينبغي أيضا بذل الجهود على الصعيد الخارجى ، وبصفة خاصة لتفعيل الاتفاقات العربية الرامية إلى تكوين منطقة حرة بين الدول العربية ، مما يستتبع حرية انتقال الأشخاص الطبيعيين داخل هذه المنطقة . ويتطلب السوق العربية أنواعا معينة من الأعمال التى تختص بها النساء ، مثل التعليم والطب والترفيه ،

مما يستدعى تهيئة هذه الأنواع من العمالة مهنيا وقنيا وتنظيم استخدامها وتشغيلها .

الخلاصة

يوضح العرض السابق أن هناك اهتماما كبيرا بقضايا المرأة في مصر في الفترة الأخيرة تمشيا مع الاتجاه العالمى فى هذا المجال ، وقد انعكس ذلك فى ظهور عدد كبير من الدراسات التى تتناول أوضاع المرأة فى مختلف المجالات .

ويتفق معظم الدراسات التى تعرضت لأوضاع المرأة العاملة فى مصر على التأكيد على أن القوانين والتشريعات تنص بوضوح على المساواة بين الجنسين فى كل ما يتعلق بالعمل ، ورغم تعرض كثير من الدراسات لحجم وخصائص مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى إلا أنه يلاحظ أن معظم هذه الدراسات تعتمد على مصدرين أساسيين للبيانات ، هما تعداد السكان العام ١٩٨٦ ، وبحث العمالة بالعينة التى أجراها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بدءا من عام ١٩٨٨ . ونظرا لاختلاف مفهوم النشاط فى كل منهما ، فقد نتج عن ذلك تفاوتات كبيرة فى تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى على المستوى الكلى والمستويات التفصيلية . ويتركز الاختلاف بصفة خاصة فى مدى مساهمة المرأة فى نطاق العمل غير الرسمى ، مما أدى إلى تقديرات متباينة بالنسبة لمدى مشاركة المرأة فى الزراعة بشكل خاص . وفيما عدا ذلك فإن هناك اتجاهات عامة تتفق عليها معظم الدراسات ، تتمثل فى تركيز عمالة المرأة فى أنشطة معينة خاصة فى الحضر ، مثل الخدمات وصناعة الغزل والنسيج ، وفى مهن معينة ، مثل التدريس والتمريض والمهن الكتابية ، التى يعتبرها المجتمع أكثر ملائمة لطبيعة المرأة .

ويتفق معظم الدراسات كذلك على أن الدافع الاقتصادي والحصول على دخل يعد أهم بوافع المرأة للعمل ، كما يؤكد الكثير من الدراسات على أن نظرة المجتمع لعمل المرأة مازالت غير مواتية لزيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي .

واتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التي تتعرض لعمالة المرأة أن عددا منها تم في إطار منظمات دولية وعربية ، مما أتاح الفرصة لإجراء مقارنات بين الدول العربية . وتوضح هذه المقارنات كثيرا من التشابه خاصة فيما يتعلق بالنظرة المجتمعية لعمالة المرأة وكذلك توزيع عمالة المرأة على الأنشطة المختلفة .

وتكاد معظم الدراسات التي تتعرض لمشكلات المرأة العاملة في القطاع الرسمي في مصر تتفق على أن هذه المشكلات ترتبط بصفة عامة بموقف المجتمع تجاه عمالة المرأة ، والذي ينعكس في ضعف تشجيع خروج المرأة للعمل ، وعدم احترام القوانين التي تنص على عدم التمييز بين المرأة والرجل ، خاصة عند التعيين في وظائف جديدة . كما ينعكس موقف المجتمع أيضا في انخفاض فرص المرأة في عديد من المجالات التي تؤثر في قدرتها التنافسية في سوق العمل ، مثل التدريب والتعليم والانتماء .

أما فيما يتعلق بعمالة المرأة في القطاع غير الرسمي ، من حيث حجم مشاركتها فيه وأنواع الأعمال التي تقوم بها ومشكلاتها ، فإن هذا الجانب مازال غير مطروق بدرجة كافية مقارنة بالقطاع الرسمي . ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى صعوبة حصر نطاق القطاع غير الرسمي ، والاتفاق على مفاهيم للنشاط في هذا القطاع ، وكذلك صعوبات القياس ، وربما أيضا ارتفاع تكلفة مثل هذه الدراسات نظرا لأنها تتطلب دراسات ميدانية موسعة . وعلى أية حال توضح الدراسات القليلة المتاحة في هذا المجال أن من أهم خصائص القطاع غير

الرسمى فى مصر ارتفاع الأهمية النسبية للعمالة النسائية . وهناك محاولات محدودة لتقدير مساهمة المرأة فى النشاط فى هذا القطاع ، تحددها بما لا يقل عن نصف النساء النشيطات . وتتمثل أهم مشكلات المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى فى طول ساعات العمل وانخفاض الأجر ومضايقات العمل .

ومن الموضوعات التى طرحت بكثرة فى الفترة الأخيرة تحليل آثار سياسة الإصلاح الاقتصادى فى المرأة العاملة . وتتوقع معظم الدراسات آثارا سلبية ، تتمثل فى نقص فرص العمل المتاحة وزيادة بطالة المرأة . ومع ذلك فإن هناك دراسة لا تتسم بنفس القدر من التشاؤم ، وإنما توضح أن هناك أفاقا متاحة لزيادة مشاركة المرأة فى العمالة بشرط تنمية قدراتها التعليمية والمهارية بما يناسب متطلبات فرص العمل الجديدة التى تركز على الأعمال الذهنية فى إطار التطور الهائل لقطاع الخدمات .

وقد اتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التى تتعرض لأوضاع المرأة العاملة أنه رغم تنوع وتعدد الموضوعات التى طرقتها ، فإنه مازال هناك عدة جوانب لم يتم تغطيتها بشكل كاف وتمثل مجالات مفتوحة للاستكمال فى الفترة القادمة . ومن هذه الجوانب (والتي تعد أساسا محوريا لتحليل مدى مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى) مشكلة التحديد الواضح لمفاهيم العمل والنشاط وارتباطها بقياس مساهمة المرأة فى كل منهما . ذلك أن الدراسات المختلفة تعرض تقديرات لمشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمالة وتوزيعها على القطاعات والمهن ، كما تتيحها المصادر الإحصائية التى تعتمد عليها ، دون تصد لتوضيح المفاهيم المستخدمة فى هذه المصادر . وقد تعرض عدد قليل من الدراسات لمشكلات القياس ، وأجمع على قصور تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى وعائد هذا النشاط .

والواقع أن هذا الجانب مازال يتطلب مزيدا من الدراسة ، للتحديد الدقيق للمفاهيم التى استخدمت بالفعل فى التقديرات الكمية السابقة ، وعرض وتوضيح المفاهيم التى تتبناها منظمة العمل الدولية ومقارنتها بالمفاهيم المعمولة بها فى مصر فى المصادر الإحصائية المختلفة ، واقتراح المفاهيم التى يجب الاتفاق عليها لتوحيد الأساس الإحصائى للقياس .

يوضح العرض السابق أيضا أن الدراسات التى تناولت تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى كانت تتضمن مقارنات بين أوضاع المرأة والرجل على كافة المستويات . أما الدراسات التى تتناول مشكلات المرأة العاملة ، سواء فى القطاع الرسمى أو غير الرسمى ، فإنها لا تتضمن مثل هذه المقارنات بشكل كاف . والواقع أنه لفهم أوضاع ومشكلات المرأة العاملة بشكل جيد فإنه يجب وضعها فى إطار شامل يوضح وضع المرأة النسبى مقارنة بالرجل ، لأن بعض مشكلات العمل التى تواجهها المرأة قد يعانى منها الرجل أيضا .

وأخيرا فقد أوضحنا فى سياق العرض السابق أن القطاع غير الرسمى يستوعب جزءا كبيرا من عمالة النساء ، ومع ذلك فهو لا يحظى إلا بقدر ضئيل من الدراسة ، ولذا يجب التوسع فى دراسة هذا القطاع وأوضاع المرأة العاملة فيه .

وأخيرا فإن تحليل آفاق زيادة فرص مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ومتطلباتها فى إطار التطورات العالمية المعاصرة يعد موضوعا على قدر كبير من الأهمية فى توضيح الرؤية واتخاذ سياسات إيجابية للمستقبل ، ويتطلب مزيدا من التحليل والدراسة .

الهوامش والمراجع

- ١ - Soha Abdel Kader. "The Situation of Women in Egypt". The Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) (Women and Child Research Unit), The United Nations Children's Fund, UNICEF Egypt.
- ٢ - تقرير مصر المقدم إلى المؤتمر العالمى الرابع للمرأة . بكن ١٩٩٥ .
- ٣ - أحمد حسن البرعى ، "تنظيم عمل المرأة فى القانون المصرى المقارن" . مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم ، القاهرة ٢٩ - ٣٠/٥/١٩٩٥ ، القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .
- ٤ - حسن العطار ، "المرأة ومستويات العمل الدولية" ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى، عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان ، منظمة العمل الدولية ، الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .
- ٥ - فتحى نجيب "مجالات العمل المفلقة أمام المرأة" ، وإبلة المرأة العربية . المؤتمر الأول . الطريق من بكن (٢) . القاهرة ١٦ سبتمبر ١٩٩٦ .
- ٦ - عزة سليمان ، الاصلاح الاقتصادى ومستقبل عمل المرأة" ، ندوة الأبعاد الاجتماعية لسياسات الاصلاح الاقتصادى ، القاهرة ٢٥ - ٢٧ أكتوبر ١٩٩٤ ، القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٤ .
- ٧ - أحمد حسن إبراهيم ، "بعض آثار الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة العربية مع التركيز على حالة مصر" . ملئدى عمان للمنظمات غير الحكومية العربية (عمان) ٣ - ٥ نوفمبر ١٩٩٤ ، عمان ١٩٩٤ .
- ٨ - نادية رمسيس فرح . المرأة والاستخدام والقوة العاملة . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان . منظمة العمل الدولية - الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .
- ٩ - نادية رمسيس فرح . "المرأة المصرية" : الوضع الحالى وفاق المستقبل .
- ١٠ - "تطور أوضاع المرأة المصرية من نيروبي إلى بكن" . تقرير مقدم من الجمعيات الأهلية المصرية للمنتدى العالمى للمرأة . بكن ، ١٩٩٥ .
- ١١ - Hoda Sobhi, "Women and Development in Egypt, Cairo, 1996." Unpublished.
- ١٢ - عزة سليمان ، علا الحكيم "المرأة ، الاقتصاد، العمل . مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" . القاهرة ، ١٩٩٥ .
- ١٣ - تطور أوضاع المرأة المصرية ، مرجع سبق ذكره .
- ١٤ - ملك زعولك . التقرير النهائى . عمالة المرأة . مشروع نظام معلومات العمالة . القاهرة ، الجهاز

المركزي للتعبة العامة والإحصاء ، ١٩٩٢ .

- ١٥ - انظر :
تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره
زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ١٦ - تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .
- ١٧ - المرجع نفسه .
- ١٨ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ١٩ - محيا زيتون . "قياس مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي" . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية في الوطن العربي ، (عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١) . عمان ، منظمة العمل الدولية والهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .
- ٢٠ - فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .
- ٢١ - سليمان ، الحكيم . مرجع سبق ذكره .
- ٢٢ - سلوى سليمان . "مؤشرات وضع المرأة المصرية على مستوى المحافظات ، القاهرة ، مشروع مشترك بين مركز اتخاذ ودعم القرار ، مجلس الوزراء ، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسيف ، ١٩٩٦ .
- ٢٣ - زيتون ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٤ - فرح ، "المرأة المصرية" ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٥ - فرح ، "المرأة والاستخدام" ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٦ - فاطمة الزهراء بن سلطان . "عمل المرأة في القطاع الخاص" . المؤتمر الاقليمي ، التحديات الاقتصادية والاجتماعية في التسعينيات ومساهمة المرأة العربية في التنمية . القاهرة ٢٠ - ٢٣ مايو ١٩٩٠ . القاهرة ، منظمة الأمم المتحدة لبرامج التنمية UNDP ، ١٩٩٠ .
- ٢٧ - المرجع نفسه .
- ٢٨ - زيتون ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٩ - فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٠ - المرجع نفسه .
- ٣١ - المرجع نفسه .
- ٣٢ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ٣٣ - هدى محمد صبيح . "التكنولوجيا والتدريب وخدمات التحويل والائتمان وأثرها على تحسين أوضاع المرأة" . القاهرة ، وحدة تخطيط وسياسات النوع . معهد التخطيط القومي ، ١٩٩٦ .

- ٢٤ - تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٥ - المرجع نفسه .
- ٢٦ - صبحي ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٧ - Abdel Kader. op. cit.
- ٢٨ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .
- ٢٩ - سعاد كامل رزق . القطاع الاقتصادي غير المنظم . تعريفه وسماته الأساسية . التقرير النهائي، مشروع نظام معلومات العمالة . القاهرة ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٣ .
- ٤٠ - عبد الباسط عبد المعطى . "دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة في القطاع غير الرسمي في حي شعبي بمدينة القاهرة" ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية (١٥) . الأمم المتحدة ، ١٩٨٨ .
- ٤١ - المرجع نفسه .
- ٤٢ - رزق ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٣ - عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٤ - Jean Weideman and Zohra Merabet. "Egyptian Woman and Microenterprise: The Invisible Entrepreneurs". GEMINI Technical Report, No 34, March 1992.
- ٤٥ - أنظر :
إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .
سليمان ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٦ - إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .
- ٤٧ - عبد الجابر خلاف ، أهم ملامح النظام العالمي المرتقب وانعكاساتها على عمل المرأة في مصر ، مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم ، القاهرة ٢٩ - ٣٠/٥/١٩٩٥ . القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .
- ٤٨ - المرجع نفسه .

The National Review of Social Sciences

The Situation of Working Women: in the Formal and Informal Sectors in Urban Egypt

Special Issue

THE SITUATION OF WORKING WOMEN IN THE FORMAL AND INFORMAL SECTORS IN URBAN EGYPT: BASIC ISSUES

Mohaya Zaytoun

THE SITUATION OF WORKING WOMEN IN THE FORMAL AND INFORMAL SECTORS IN URBAN EGYPT: A REVIEW OF LOCAL AND ARAB STUDIES

Sohair Aboul Eynen

FEMALE WORK IN THE INFORMAL SECTOR

Wafaa Morcos

THE IMPLICATIONS OF CAPITALIST RESTRUCTURING FOR FEMALE WORK

Salwa Saber

The National Review of Social Sciences

Issued by

**The National Center for Social and
Criminological Research**

Zamalek P. O., Cairo, Egypt
P. C. 11561

Editor in Chief

Ahmad M. Khalifa

Assistant Editor

Ezzat Hegazy

Editorial Secretaries

Nesreen El-Baghdady

Amal Hilal

Correspondence:

Assitant Editor, The National Review of Social Sciences,
The National Center for Social and Criminological Research,
Zamalek P. O., Cairo, Egypt
P. C. 11561

Price:

US \$ 10 per issue



The National Review of Social Sciences

**The Situation of Working Women
in the Formal and Informal Sectors
in Urban Egypt**

Special Issue

**THE SITUATION OF WORKING WOMEN IN THE FORMAL
AND INFORMAL SECTORS IN URBAN EGYPT:**

BASIC ISSUES

Mohaya Zaytoun

**THE SITUATION OF WORKING WOMEN IN THE FORMAL
AND INFORMAL SECTORS IN URBAN EGYPT:**

A REVIEW OF LOCAL AND ARAB STUDIES

Sohair Aboul Eyneen

FEMALE WORK IN THE INFORMAL SECTOR

Wafaa Morcos

**THE IMPLICATIONS OF CAPITALIST RESTRUCTURING
FOR FEMALE WORK**

Salwa Saber

Volume 35

Number 1

January 1998

Issued by
**The National Center for Social and
Criminological Research, Cairo**